

# ADMINISTRACIÓN FORAL DE NAVARRA

## ITINERARIO FORMATIVO PARA LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS



## ITINERARIO FORMATIVO PARA LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

**TÍTULO:** ITINERARIO FORMATIVO PARA LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

**IMPULSAN:** INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD / NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA  
INSTITUTO NAVARRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA / NAFARROAKO ADMINISTRAZIO  
PUBLIKOAREN INSTITUTUA

**EDITA :** INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD / NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA

**ASISTENCIA** IBAIN CONSULTORÍA SL

**TÉCNICA:** Sara Ibarrola Inchusta, Ángeles González González e Isabel Alonso Cuervo

*Este trabajo se encuentra protegido por quien lo edita, siendo necesario para su utilización citar la fuente: Gobierno de Navarra, Nafarroako Berdintasunerako Institutua/Instituto Navarro para la Igualdad*

## ÍNDICE

1	PRESENTACIÓN	1
2	ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	2
3	LA FORMACIÓN EN IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS	2
4	FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL ITINERARIO	4
5	NIVELES DEL ITINERARIO, PÚBLICOS Y RESULTADOS PARA CADA NIVEL	6
6	DETALLE DE LOS CONTENIDOS DEL ITINERARIO: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS CURSOS Y UNIDADES DIDÁCTICAS.	10
7	DESCRIPCIÓN DE LOS CURSOS Y UNIDADES DIDÁCTICAS DEL NIVEL BÁSICO	15
8	DESCRIPCIÓN DE LOS CURSOS Y UNIDADES DIDÁCTICAS DEL NIVEL DE GESTIÓN	28
9	DESCRIPCIÓN DE LOS CURSOS Y UNIDADES DIDÁCTICAS DEL NIVEL SECTORIAL	72
10	SISTEMA DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL ITINERARIO	127
	ANEXO I: INTEGRANTES GRUPO CONTRASTE	134

# 1. PRESENTACIÓN

El itinerario para la aplicación de las estrategias institucionales en materia de igualdad de género, dirigido al personal de la Administración Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos, se elabora con la intención de superar la articulación de acciones de carácter puntual y específico que se han venido desarrollando a lo largo de los últimos años en esta materia, de forma que sirva de “guía” para proporcionar una capacitación progresiva del personal en la aplicación del enfoque transversal de género.

El marco normativo vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tanto de ámbito internacional, como estatal y foral, coloca el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres como un principio jurídico universal, que debe ser transversalizado en todas las actuaciones y en todos los ámbitos de intervención de los Poderes Públicos. En este contexto, la Administración Pública constituye, por su carácter ejecutivo, el instrumento con capacidad de intervención más cercano a la ciudadanía. Por eso, su personal, en este caso el personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra (en adelante ACFN), ha de tener capacitación suficiente para poder integrar entre los contenidos de su puesto de trabajo la igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva o enfoque de género.

Esta obligación está recogida en diversos artículos de carácter básico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, destacando el Artículo 51, Criterios de actuación de las administraciones públicas, que en su epígrafe c) establece que se debe “Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público, como a lo largo de la carrera profesional”. En esta misma línea, la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, establece la necesidad de “incorporar medidas dirigidas al fomento de la formación del personal” de la ACFN. Por su parte, la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, plantea la formación de los y las profesionales como garantía de aplicación de la misma, convirtiéndose la formación en un Principio Rector del Plan de Acción de dicha norma, que se concreta en planes sectoriales.

En este contexto, donde la formación y capacitación en igualdad entre mujeres y hombres es una exigencia normativa y programática, se enmarca el diseño de este **Itinerario formativo para la Aplicación de la Igualdad de género en las políticas públicas**, cuya finalidad es contribuir al desarrollo de la estrategia institucional de intervención en materia de igualdad consolidando un proceso de transformación en la ACFN para que todos sus actos administrativos tengan un impacto positivo en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres.

La inclusión de la formación en igualdad en los objetivos e intereses estratégicos del Gobierno y de su Organismo de Igualdad, el Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua, será la garantía del compromiso de este Gobierno en el cumplimiento de las normas y programas que tienen encomendados en materia de igualdad.

## 2. ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

En este documento se presentan las diferentes propuestas que desde el INAI/NABI y el Grupo de trabajo de contraste<sup>1</sup> o grupo motor realizan para facilitar la planificación de la formación en igualdad en la ACFN de forma que esté integrada y dé respuesta a las necesidades reales de formación de la institución.

Este se estructura en 6 bloques de contenido:

- ▶ El primer bloque constituye la **Presentación**
- ▶ Un segundo bloque, donde se expone el **marco de referencia** y una breve reflexión sobre el papel de la Formación en igualdad en las administraciones públicas.
- ▶ Un tercer bloque, donde se da cuenta de la **finalidad y objetivos** que se pretenden con el diseño y puesta en marcha del Itinerario.
- ▶ Un cuarto bloque donde se presentan los distintos **niveles** que constituyen el Itinerario, los **públicos** a los que se dirige y los **resultados** esperados en cada uno de ellos,
- ▶ Un quinto bloque, donde se exponen los contenidos concretos del Itinerario por niveles, describiendo los **cursos y unidades didácticas** que lo componen.
- ▶ Un sexto y último bloque, donde se detalla el **sistema de gestión y evaluación** del Itinerario para orientar su puesta en marcha y planificación, así como las distintas responsabilidades para su implantación.

## 3. LA FORMACIÓN EN IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El marco de referencia del Itinerario de formación que se propone es la necesidad de asegurar la formación continua o permanente del personal en las organizaciones, y que, en este caso, se centra en la adquisición de los conocimientos, actitudes y capacidades prácticas para incorporar el análisis de género a las políticas públicas, entendiendo en consecuencia el itinerario como un medio para avanzar en el proceso de adaptación del personal a los cambios - en los objetivos y transformaciones técnico-organizativas- que la asunción del enfoque transversal requiere.

Obviamente, la formación en igualdad de género, al menos su necesidad, se ha visto reforzada con la entrada en vigor de las leyes de igualdad y en contra de las violencias contra las mujeres, y sobre todo desde la asunción de la transversalidad de género como estrategia general de actuación de los Poderes Públicos. Este hecho ha facilitado que se revise el modo de planificar y actuar en la administración por parte de todos los departamentos,

---

<sup>1</sup> Para la elaboración del Itinerario se creó un grupo motor que ha participado en la toma de decisiones y definición de contenidos que se recogen en este documento (ver Anexo).

replanteándose los cambios en los objetivos, prioridades y resultados de sus políticas, propiciando con ello la implantación un nuevo modelo de gestión que favorezca el Buen Gobierno a través de la igualdad.

Buen ejemplo de ello es el trabajo comprometido de las Unidades de Igualdad de Género, que ha permitido, además de articular estructuras para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres en toda la organización, que se articule una forma de trabajo que permita dar cumplimiento efectivo a la normativa vigente.

Se trata, por lo tanto, de generar nuevas competencias y roles profesionales. Pero, si bien esto suele ser así de manera general, es preciso detenerse en las particularidades de la formación o de la generación de competencia profesional en materia de igualdad, puesto que ésta no suele contar con la misma legitimidad, credibilidad y aceptación que las demás materias, debido a los sesgos androcéntricos y patriarcales que subsisten en la organización misma.

Por lo que cabría preguntarse ¿Cuáles son los propósitos de la formación en igualdad?, ¿proporcionar conocimiento?, ¿garantizar nuevas destrezas?, ¿estimular nuevos valores?, es fácil darse cuenta de que se trata de un proceso complejo que ha de tener en cuenta cada uno de estos aspectos, pero que sobre todo ha de enseñar a pensar desde otro lugar.

Han de adquirirse habilidades y capacidades para cuestionar las formas tradicionales de hacer y el pensamiento hegemónico- androcéntrico y patriarcal – que las sostienen, para incorporar una nueva visión, tanto en la organización, como en el conocimiento individual y colectivo de su personal, que en sí mismo supone “una nueva forma de socialización”. Desde este enfoque es fácil darse cuenta de la complejidad que esta tiene.

Siguiendo el análisis de la antropóloga Marcela Lagarde, la formación en género no supone una transmisión de información, más o menos innovadora, más o menos aceptada o “necesitada”. La formación en género supone un proceso de “aculturación”, esto es, la incorporación a un grupo humano-los varones- de los valores y elementos culturales pensados y reflexionados por otro -las mujeres-, en este caso de “aculturación feminista”.

Esta transformación, como se sabe, no se hace sin desmontar resistencias. Por eso, un análisis crítico de esta situación pone encima de la mesa la complejidad que supone este proceso y a que, como menciona esta misma autora en su libro “El feminismo en mi vida. Hitos, claves y topías”, de lo que se está hablando es de *“la transmisión de las concepciones, los valores, los conocimientos, las prácticas y la experiencia de las mujeres y de las feministas, en condiciones de hegemonismo patriarcal, por lo que suele resultar un tema conflictivo, ya que las mujeres participan en minoría, ilegítimadas y desautorizadas en la creación de un paradigma histórico deconstructivo a la vez que alternativo”*. Su sentido se concreta en acuerdos y pactos para establecer normas de equidad, derechos, políticas públicas y privadas, acceder a recursos y oportunidades, transformar valores, mentalidades y modos de vivir desde la perspectiva de género.

En definitiva, lo descrito hasta aquí permite interpretar la necesidad de incluir la formación en igualdad en los objetivos e intereses estratégicos del Gobierno y de su Organismo de Igualdad, en este caso del Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua (en adelante INAI/NABI), que ha de hacer cumplir las normas y programas que tienen encomendados en materia de igualdad.

Esto hace que, para la definición del itinerario, se parta de la consideración de la formación-capacitación en igualdad como un compromiso que adquiere el Gobierno de Navarra, como condición previa para hacer posible la incorporación del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en la acción pública, como una actividad estratégica que:

- ▶ Representa un instrumento fundamental e imprescindible para permitir a la ACFN la puesta en marcha y consolidación de los aprendizajes indispensables que garanticen el proceso de cambio necesario.
- ▶ Que responder a la aplicación de dos lógicas:
  - ⇒ La lógica interna, de tipo organizativa, referida a la gestión y a la administración, orientada a mejorar el funcionamiento y la calidad del trabajo que desempeña el personal.
  - ⇒ La lógica externa, dirigida a los resultados en la aplicación de las distintas políticas públicas y que implica tanto al personal, como a la ciudadanía.

## 4. FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL ITINERARIO

A continuación, se expone el tipo de itinerario o recorrido formativo que el personal, al servicio de la Comunidad Foral de Navarra, podría realizar para alcanzar el nivel de competencias profesionales que le permitan integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el desempeño de su actividad profesional, de modo que su intervención tenga una incidencia positiva en la reducción de las brechas de género aún existentes en el diseño de políticas públicas y su gestión.

El itinerario que se propone se contempla como una herramienta para el desarrollo profesional, de carácter dinámico y que permite secuenciar de forma planificada la formación del personal en función de los puestos que vaya desempeñando a lo largo de su carrera profesional.

Por lo tanto, su **finalidad** es contribuir al desarrollo de la estrategia institucional de intervención en materia de igualdad consolidando un proceso de transformación en la ACFN para que todos sus actos administrativos tengan un impacto positivo en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta finalidad se concreta en los siguientes **objetivos**:

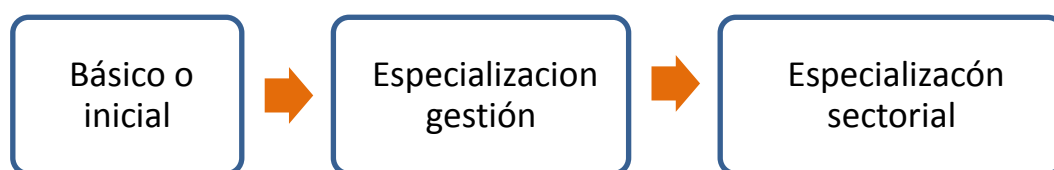
- ▶ Garantizar el desarrollo de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva, así como de las leyes forales correspondientes
- ▶ Establecer una metodología de diseño y despliegue de la formación en igualdad común y de carácter obligatorio, que permita unificar y extender el conocimiento de esta materia al conjunto del personal de la ACFN, adaptándolo a las diferentes necesidades y niveles de responsabilidad.

- ▶ Articular una formación permanente, homogénea, transformadora y de carácter estructural, en materia de igualdad de género, que dote de coherencia interna las acciones formativas programadas en esta materia.
- ▶ Generar competencia en materia de igualdad, en la ACFN y sus Organismos Autónomos, de modo que el conjunto de su personal pueda integrar el enfoque de género en su actividad competencial.



## 5. NIVELES DEL ITINERARIO, PÚBLICOS Y RESULTADOS ESPERADOS

Dado que el desempeño de la actividad profesional está atravesado por diferentes niveles competenciales y de responsabilidad, el itinerario que se propone se desarrolla mediante la realización de diversos cursos organizados en **tres niveles** directamente relacionados con las competencias profesionales que se deben adquirir en el ámbito de la política pública de la igualdad.

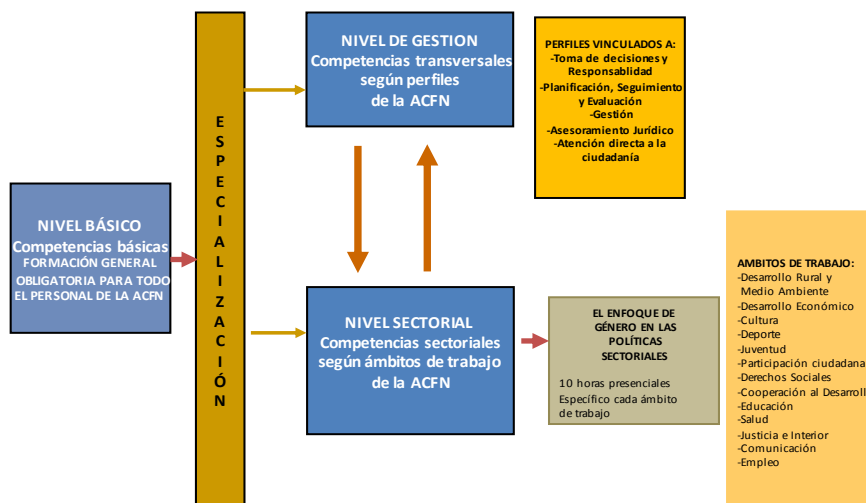


Como se verá en detalle estos tres niveles suman en conjunto un total de 272 horas de formación y aprendizaje en igualdad y transversalidad de género -programados en 25 cursos-, de las cuales 30 horas -3 cursos- corresponden al nivel 1; 112 horas -9 cursos al segundo nivel; y 130h -13 cursos- al tercero y último.

Desde el primer nivel se abordarán los conocimientos básicos necesarios en materia de igualdad de modo que se pueda establecer un lenguaje único y compartido a la hora de abordar la materia, mientras que en el segundo se proponen los aprendizajes directamente relacionados con las competencias de gestión y procedimientos administrativos. Finalmente, en el tercer nivel se abordarán los aprendizajes vinculados con los contenidos sectoriales de las políticas públicas.

Veamos el recorrido o secuencia didáctica a realizar para lograr las destrezas necesarias para tener en cuenta un enfoque transversal de género:

## ITINERARIO FORMATIVO PARA LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS



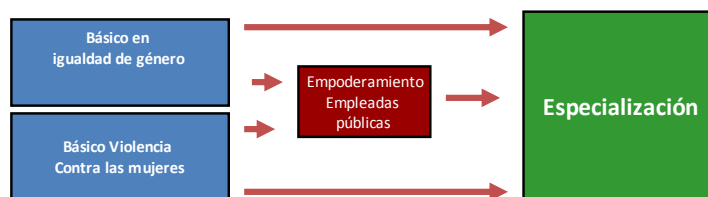
**EL NIVEL BÁSICO:** se denomina nivel básico a las acciones formativas iniciales, a partir de las cuales el personal arranca el aprendizaje en materia de igualdad, se trata pues de la puerta de entrada al itinerario, que permite al personal que participa compartir ideas, marcos conceptuales y adquirir los conocimientos mínimos para rentabilizar los saberes posteriores.

Este consiste en la formación inicial que se programará año a año, y que se estructurará en:

- ▶ Un **curso básico en igualdad**, dirigido al conjunto de la plantilla y del que se prevé como objetivo su impartición al nuevo personal de acceso a la ACFN como parte de los planes de acogida y, de forma pautada y progresiva, al resto de personal de la ACFN.
- ▶ Un curso sobre **Violencia contra las mujeres** y los mecanismos institucionales para enfrentarla. Este curso está dirigido a todo aquel personal relacionado laboralmente con la violencia contra las mujeres o que tenga una implicación directa o indirecta con la implementación del Plan de Acción de la Ley Foral 14/2015 para actuar contra la violencia hacia las mujeres en Navarra.
- ▶ Un tercer curso sobre **Empoderamiento de las empleadas públicas**, dirigido exclusivamente a las mujeres de la ACFN, como vía para contribuir a su empoderamiento personal, colectivo (como empleadas públicas) e impulsar su participación social y política. Tal y como recogen diferentes instrumentos internacionales, el empoderamiento de las mujeres es imprescindible para construir la igualdad de género.

El curso **básico de igualdad** se considera **obligatorio para el acceso al resto de cursos**, pues supone la base para una formación progresiva basada en un conocimiento homogéneo que facilite la posterior aplicación en la práctica y sin la cual no se podrá acceder a los cursos siguientes. Así mismo se considera obligatorio para acceso a otros cursos del mismo nivel, en este caso, para el conjunto de profesionales intervinientes en materia de violencia, el básico de Violencia contra las mujeres, y finalmente, se plantea con carácter opcional el del Empoderamiento de las empleadas públicas.

El tránsito o circuitos que se pueden realizar en este itinerario **partirán siempre del curso básico de igualdad o del de Violencia contra las mujeres**, desde los cuales se podrá pasar bien al temático de Empoderamiento, bien al nivel de especialización.



Tanto el nivel de especialización en gestión, como el sectorial, se podrán realizar en el sentido que aconseje el plan formativo individual que cada quien se haya trazado o en función de las necesidades del servicio.

**EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN** se abre en dos niveles diferenciados. El denominado **nivel de gestión**, relacionado con las competencias y la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y procedimientos administrativos, y que se despliega en 9 cursos, que inciden en áreas de gestión como la toma de decisiones informada, la planificación, seguimiento y evaluación, la gestión de la contratación y las subvenciones, empoderamiento y habilidades directivas, el asesoramiento o marco jurídico y la atención directa a la ciudadanía.

Los accesos a estos módulos estarán condicionados por la participación previa en los cursos básicos iniciales. Esto es, no se podrán acceder a ninguno de ellos sin la formación básica necesaria. Estos se dirigen a personal cuya responsabilidad laboral está asociada a alguna de estas temáticas. Se podrá participar individualmente -previa solicitud personal- o a través de la formación de equipos o grupos designados con representación de cada uno de los Departamentos. Se podrán realizar tantos módulos o cursos como destinos o responsabilidades profesionales se tengan.

La **participación** en estos cursos del nivel de gestión se planificará para el conjunto del personal, siempre que desde la programación de cada Departamento o desde la planificación anual en materia de igualdad se considere conveniente. El grado de obligatoriedad vendrá determinado por la responsabilidad del puesto y de las exigencias competenciales que requiera el ámbito profesional en materia de igualdad.

El segundo nivel de especialización, denominado **nivel sectorial**, está pensado para cubrir las necesidades formativas relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género a las políticas públicas concretas y los diversos ámbitos de intervención y se articula en 13 cursos. Sin duda representa el mayor nivel de especialización que incidirá directamente en la transformación del diseño de las políticas públicas. Este nivel se dirige al personal de los distintos ámbitos de intervención interesados en transformar el modo de pensar y diseñar la política pública y sus resultados. Este nivel de especialización requiere de formatos de aprendizaje más reflexivos, colectivos y en equipo, para asegurar los procesos de transformación de las políticas. Este es un requisito importante a tener en cuenta a la hora de programar este tipo de modalidad formativa. Se podrá acceder habiendo realizado la formación inicial básica y, habiendo o no, participado en procesos de formación de gestión.

La **participación** en los cursos de este nivel sectorial se planificará para el conjunto del personal, siempre que desde la programación de cada Departamento o desde la planificación anual en materia de igualdad se considere conveniente.

Cada curso y nivel dará lugar a una acreditación/certificación oficial, librada por el INAP o los organismos autónomos de formación de la ACFN, cuya utilidad servirá tanto para garantizar el tránsito por este itinerario formativo, como para cualquier requisito de la ACFN, tales como traslados, promociones profesionales, etc.

A continuación, se describe, de modo sintético, el objetivo de cada nivel, una primera aproximación al tipo de contenidos que se proponen en cada uno de ellos, el público al que se dirigen, así como el resultado esperado.

<b>NIVEL 1: INICIAL</b>	
<b>Objetivo</b>	Propiciar el desarrollo de una actitud favorable para la integración del principio de igualdad de género entre los y las profesionales que desempeñan su actividad en la ACFN.
<b>Contenidos</b>	Desarrolla los contenidos mínimos e indispensables para entender el marco conceptual de la teoría de género, la normativa de igualdad y sus implicaciones prácticas, los enfoques imprescindibles para comprender y abordar la violencia contra las mujeres, así como los elementos básicos y necesarios para un empoderamiento individual y colectivo de las empleadas públicas.
<b>Público</b>	Se dirige al conjunto del personal -mujeres y hombres- de la ACFN, salvo en el caso de la acción formativa referida al empoderamiento, que se dirige en exclusiva a las empleadas públicas.
<b>Resultado</b>	Conocimiento del marco conceptual básico, mayor nivel de sensibilización, una actitud favorable y colaborativa para la implantación de la perspectiva de género, el trabajo contra la violencia machista y el empoderamiento de las mujeres.

<b>NIVEL 2: FORMACIÓN PARA LA GESTIÓN</b>	
<b>Objetivo</b>	Proporcionar conocimientos y destrezas necesarias para sustentar la integración del principio de igualdad en las competencias funcionales, comunes o transversales a todas las unidades administrativas que podrían asegurar la transversalidad en las funciones básicas de la administración como son: La toma de decisiones y la responsabilidad, la planificación, seguimiento y evaluación, la gestión, el asesoramiento jurídico y la atención directa a la ciudadanía.
<b>Contenidos</b>	Gestión del cambio, el liderazgo y el trabajo en equipo, la flexibilidad y la orientación a resultados, la planificación estratégica, la elaboración de proyectos con perspectiva de género y los principios de la transversalidad, la incorporación de perspectiva de género a la contratación, subvenciones y convenios, la evaluación del impacto de género, la evaluación y los indicadores de género, la igualdad en la gestión de personal, presupuestos responsables con el género, lenguaje e imágenes no sexistas y androcéntricas, claves para establecer canales de comunicación inclusivos o la incorporación de la igualdad a los diferentes procedimientos administrativos
<b>Público</b>	Personal relacionado con las competencias citadas anteriormente y que se detallan en el apartado siguiente.
<b>Resultado</b>	Desarrollo de la capacidad suficiente para incorporar la perspectiva de género a las competencias señaladas.

NIVEL 3: NIVEL SECTORIAL	
<b>Objetivo</b>	Adquisición de habilidades y destrezas relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género a las políticas concretas que se desarrollan en diferentes ámbitos de intervención sectoriales o temáticos.
<b>Contenidos</b>	Análisis del contexto y de las desigualdades y factores de desigualdad de género específicos de políticas concretas, análisis de datos e interpretación de los mismos desde la perspectiva de género, generación de instrumentos para medir las desigualdades-indicadores de género- y trabajo en torno a políticas concretas de cada ámbito de intervención o área de trabajo, con el objeto de elaborar propuestas que hagan que la política tenga un impacto positivo para la igualdad.
<b>Público</b>	Personal de los distintas áreas de trabajo o ámbitos que decidan iniciar un trabajo de análisis de género de sus políticas o proyectos estratégicos para generar procesos de transformación sectorial de sus contenidos, con la intención de adecuar sus competencias sectoriales a la normativa vigente en materia de igualdad.
<b>Resultado</b>	Generación en cada Departamento de proyectos de transformación de sus políticas públicas.

## 6. DETALLE DE CONTENIDOS DEL ITINERARIO: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS CURSOS Y UNIDADES DIDÁCTICAS

La estructura didáctica de cada uno de los niveles mencionados se estructurará por **módulos o cursos** que, a su vez se organizará en **unidades didácticas** que supondrán los contenidos y prácticas de aprendizaje concretas.

Cada módulo o curso irá precedido de una introducción, del listado de las unidades didácticas que lo componen, de los resultados esperados y el público al que se dirige, así como el tipo de modalidad formativa y requisitos, si fueran necesarios, para cerrar con la duración temporal del mismo.

Del mismo modo cada una de las unidades didácticas que se desarrollan, contarán con una introducción breve que permita enmarcar los objetivos de aprendizaje, que también se explicitarán, el listado de contenidos a desarrollar e impartir, así como las observaciones didácticas pertinentes.

A continuación, se presenta un **índice de niveles y cursos** y posteriormente se desarrollan las unidades didácticas indicadas.

MATRIZ DE CONTENIDOS

NIVEL 1 BÁSICO o INICIAL	GRUPO DESTINATARIO O PERFILES	CURSO/MODULO	UNIDADES DIDÁCTICAS	DURA CIÓN
<b>CONOCIMIENTOS MÍNIMOS NECESARIOS PARA ENTENDER LAS RELACIONES DE GÉNERO, POLÍTICA DE IGUALDAD Y LA ESTRATEGIA DE APLICACIÓN UNIFICANDO EL DISCURSO EN LA ORGANIZACIÓN</b>	TODO EL PERSONAL DE LA ACFN PROGRESIVAMENTE	CI.I. BÁSICO EN IGUALDAD: CLAVES PARA ENTENDER POR QUÉ INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN PÚBLICA	<ol style="list-style-type: none"> <li>Contexto de intervención: la igualdad en la Administración Pública</li> <li>Teoría y Análisis de Género. El origen de las desigualdades y discriminaciones de género. La violencia contra las mujeres</li> <li>Principio de igualdad: evolución histórica, marco conceptual y estrategia de aplicación. Las Políticas Públicas de Igualdad. El reto de la interseccionalidad en las políticas públicas.</li> <li>Pautas para una comunicación incluyente.</li> </ol>	10 h
	PROFESIONALES DE LA ACFN QUE TRABAJEN EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	CI.II BÁSICO DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	<ol style="list-style-type: none"> <li>El enfoque de intervención en materia de violencia contra las mujeres en y desde la ACFN: mandatos de la Ley Foral 14/2015 y sus implicaciones en el sistema de atención integral.</li> <li>Manifestaciones de la Violencia contra las Mujeres. La Mutilación Genital Femenina, la Trata de Mujeres y Niñas y la Explotación Sexual y los Protocolos de intervención.</li> <li>La detección precoz de la violencia y la acogida a víctimas supervivientes. Pautas para incorporar el enfoque del empoderamiento de las mujeres a la intervención profesional.</li> </ol>	10 h
	EMPLEADAS DE LA ACFN	CI.III EMPODERAMIENTO DE LAS EMPLEADAS PUBLICAS	<ol style="list-style-type: none"> <li>El empoderamiento de las empleadas de la ACFN: qué es y por qué es necesario</li> <li>Vías para el empoderamiento de las mujeres. Su relación con la participación social y política</li> </ol>	10 h

MATRIZ DE CONTENIDOS				
NIVEL 2 FORMACIÓN PARA LA GESTIÓN	GRUPO DESTINATARIO O PERFILES	CURSO/MODULO	UNIDADES DIDÁCTICAS	DURA CIÓN
<b>CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE TRABAJO, EN LA PRÁCTICA PROFESIONAL Y EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS</b>	PERSONAL VINCULADO A LA TOMA DE DECISIONES	C II.I. LA GESTIÓN AVANZADA A TRAVÉS DE LA IGUALDAD	<ol style="list-style-type: none"> <li>Hacia un sistema de gestión pública con perspectiva de género</li> <li>Principales mandatos de la normativa vigente en materia de igualdad que orientan hacia un modelo de gestión pública con perspectiva de género.</li> <li>Liderazgo, colaboración y coordinación</li> <li>Orientación a resultados</li> </ol>	10 h
	PERSONAL VINCULADO A LA PLANIFICACIÓN , SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	C II.II. PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de proyectos integrando la perspectiva de género.</li> <li>Planificación estratégica integrando la perspectiva de género.</li> <li>Formulación de objetivos que incorporen la igualdad.</li> <li>Enfoque de género en la producción de datos.</li> <li>Elaboración de indicadores de género.</li> <li>Definición de un proceso de seguimiento y evaluación que integre la perspectiva de género.</li> </ol>	15 h
	PERSONAL VINCULADO A LA GESTIÓN	C II.III. CONTRATACIÓN, SUBVENCIONES Y CONVENIOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Fundamentación de la incorporación de cláusulas de igualdad.</li> <li>Procedimiento de incorporación de cláusulas de igualdad.</li> <li>Seguimiento de la incorporación de cláusulas de igualdad.</li> </ol>	15 h
		C II. IV. INCOPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA PRODUCCIÓN NORMATIVA	<ol style="list-style-type: none"> <li>Marco normativo de la transversalización de la perspectiva de género en la elaboración de normas.</li> <li>Procedimiento de integración de la perspectiva de género en las normas.</li> <li>Procedimiento de evaluación del impacto de género en las normas.</li> <li>Informe de evaluación previa del impacto de género de una norma.</li> </ol>	15 h
		C II.V. RECURSOS HUMANOS E IGUALDAD	<ol style="list-style-type: none"> <li>Marco normativo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal al servicio de la administración pública.</li> <li>Integración de la perspectiva de género en la descripción, convocatoria de ofertas de empleo, selección y promoción del personal.</li> <li>Integración de la perspectiva de género en las condiciones laborales.</li> <li>Integración de la perspectiva de género en la negociación colectiva. Planes de igualdad, convenios colectivos y acuerdos marco.</li> <li>Violencia contra las mujeres: acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> </ol>	15 h
	CII.VI.PRESUPUES TOS CON ENFOQUE DE GÉNERO.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Marco general, concepto de presupuesto con enfoque de género e implicaciones. La mirada de género al presupuesto público.</li> <li>Metodología de integración de la perspectiva de género en el gasto presupuestario.</li> <li>Informe de impacto de género del presupuesto.</li> </ol>	15 h	

MATRIZ DE CONTENIDOS				
NIVEL 2 FORMACIÓN PARA LA GESTIÓN	GRUPO DESTINATARIO O PERFILES	CURSO/MODULO	UNIDADES DIDÁCTICAS	DURA CIÓN
		CII. VIÍ. TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generación de información útil para Igualdad.</li> <li>2. Tratamiento de la igualdad y de la violencia en la comunicación interna y externa.</li> <li>3. Rendición de cuentas a la ciudadanía.</li> <li>4. Medios y lenguaje apropiados para nombrar y dar visibilidad a las realidades de mujeres y hombres.</li> <li>5. Análisis y revisión de páginas web.</li> </ol>	15 h
	PERSONAL VINCULADO AL ASESORAMIENTO JURÍDICO	C II. VIII. OBLIGACIONES LEGALES EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ACFN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Principales mandatos legales y sus consecuencias en la ACFN.</li> <li>2. Igualdad en los procesos y procedimientos administrativos.</li> </ol>	6 h
	PERSONAL VINCULADO A LA ATENCIÓN DIRECTA A LA CIUDADANÍA	CII. IX. ESTEREOTIPOS Y COMUNICACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Socialización de género y comunicación.</li> <li>2. Comunicación no sexista: sentido, utilidad y claves para su uso.</li> </ol>	6 h



MATRIZ DE CONTENIDOS				
NIVEL 3 SECTORIAL	GRUPO DESTINATARIO O PERFILES	CURSO/MODULO	UNIDADES DIDÁCTICAS	DURACIÓN
<p>CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES</p> <p>NIVEL 3 SECTORIAL</p>	EQUIPOS DE LOS DISTINTOS ÁMBITOS DE TRABAJO	CIII.I. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE CULTURA	<p>1. Identificación de los mandatos normativos específicos que implican al sector. 1 hora.</p> <p>2. Identificación de las desigualdades y discriminaciones más relevantes del sector y de los factores que las generan. 4 horas.</p> <p>3. Incorporación del enfoque de género en una política del ámbito de trabajo. 5 horas.</p>	130 horas (10 horas por curso sectorial)
		CIII.II EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE DEPORTE		
		CIII.III EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE JUVENTUD		
		CIII.IV EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA		
		CIII.V EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO		
		CIII.VI EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE DERECHOS SOCIALES		
		CIII.VII EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE EMPLEO.		
		CIII.VIII EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE EDUCACIÓN		
		CIII.IX EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE SALUD		
		CIII. X EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE COMUNICACIÓN		
		CIII.XI EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE JUSTICIA E INTERIOR		
		CIII.XII EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE		
		CIII.XIII EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE DESARROLLO ECONÓMICO		

## **7. DESCRIPCIÓN DE LOS CURSOS Y UNIDADES DIDÁCTICAS DEL NIVEL BÁSICO O INICIAL**

## CURSO I.I. BÁSICO EN IGUALDAD: CLAVES PARA ENTENDER POR QUÉ INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN PÚBLICA

<b>NIVEL</b>	I. Formación inicial.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con este curso se pretende proporcionar los conocimientos mínimos y necesarios para ser capaz de entender las razones por las cuales se ha de trabajar desde la perspectiva de género en la Administración. Permite obtener las claves para comprender las relaciones de género y el tipo de desigualdades entre mujeres y hombres que genera una sociedad androcéntrica y patriarcal.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> El contexto de intervención: la igualdad en la Administración Pública <b>U.D. 2.</b> Teoría y análisis de género. El origen de las desigualdades y discriminaciones. La violencia contra las mujeres <b>U.D. 3.</b> Principio de igualdad: evolución histórica, marco conceptual y estrategia de aplicación. Las políticas públicas de igualdad. Medidas de acción positiva, transversalidad de género. El reto de la interseccionalidad en las políticas públicas <b>U.D. 4.</b> Pautas para una comunicación incluyente
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Generar interés en la temática y estimular una actitud favorable para trabajar con criterios de igualdad en la ACFN. Crear el marco de reflexión y conocimiento suficiente que facilite la adquisición de habilidades y destrezas más complejas, como es la integración del enfoque de igualdad de género en las políticas públicas, competencia que se desarrollará en los niveles 2 y 3.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Todo el personal funcionario y laboral de la ACFN
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial y obligatorio
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Guías, manuales y protocolos</li><li>▶ Imágenes que representen la situación y posición de mujeres y hombres en la sociedad.</li><li>▶ Artículos o textos que muestren la construcción del rol de género o el papel de los estereotipos. Páginas web</li><li>▶ Estadísticas oficiales desagregadas por sexo de los diferentes ámbitos de las políticas públicas: empleo, educación, representación política, cultura, deporte...</li><li>▶ Noticias de la prensa que evidencien desigualdades entre mujeres y hombres.</li><li>▶ Videos.</li><li>▶ Casos prácticos.</li></ul>
<b>PERFIL DOCENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Conocimientos de teoría de género y evolución histórica de las concepciones sobre la igualdad de mujeres y hombres, del concepto jurídico de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres y su evolución histórica, características generales de la Administración Pública y su papel respecto a la igualdad de mujeres y hombres, elementos clave de la violencia contra las mujeres.</li><li>▶ Habilidades y destrezas. Capacidad de escucha activa, para aplicar dinámicas de grupo, acompañar procesos de construcción de conocimiento.</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>CONTEXTO DE INTERVENCIÓN: LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad didáctica se pretende analizar el marco en el que ha de desarrollarse la intervención. En este caso la Administración Pública y la obligación que esta tiene de garantizar resultados iguales o equivalentes para hombres y mujeres. Se basará en el análisis de la misión y valores que rigen la actuación de la Administración Pública y la incorporación en estos de la igualdad de género como uno de sus valores centrales.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender las obligaciones que la Administración Pública tiene en el ámbito de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La política pública y la administración de lo público.</li> <li>2. La igualdad de oportunidades y las razones que sostienen el trabajo transversal.</li> <li>3. Los principios de corresponsabilidad y no neutralidad, la ceguera de género.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>Esta Unidad didáctica se desarrollará a partir de una metodología eminentemente expositiva, pero recurriendo a la interrogación y debate grupal. Se establecerán las premisas de intervención aclarando el significado de la igualdad de género para una Administración Pública, como un objetivo y valor esencial de las sociedades democráticas, como factor de desarrollo humano y su influencia en el sistema económico.</p> <p>Se sentarán las bases sobre las que se asienta la transversalidad de género: cuestionamiento del tratamiento de las mujeres como un colectivo, presentación de las discriminaciones que sufren como un problema de la organización social vigente, necesidad de la corresponsabilidad de todas las áreas y niveles de la Administración Pública en el logro de la igualdad de mujeres y hombres y evidencia de la falsa neutralidad de las actuaciones de la Administración pública.</p>
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>TEORÍA Y ANÁLISIS DE GÉNERO. EL ORIGEN DE LAS DESIGUALDADES Y LAS DISCRIMINACIONES DE GÉNERO.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretende introducir en el conocimiento de la teoría de género y aproximarse al marco explicativo desde el cual se interpretan las relaciones de poder de mujeres y hombres en la sociedad. Se aportarán las claves para hacer visibles las relaciones de género y sus consecuencias en las situaciones de discriminación y de desigualdad que generan para mujeres y hombres. Se abordará también el origen de las desigualdades y los factores que las generan.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Manejar con soltura el marco conceptual básico de la teoría de género.</li> <li>▶ Comprender las interrelaciones que se dan entre los conceptos para aprehender el método de análisis de la realidad basado en la perspectiva de género.</li> <li>▶ Aprender a identificar desigualdades y los factores que las generan.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El concepto de género y su construcción social. Androcentrismo y patriarcado, los nuevos enfoques de género o el género en disputa.</li> <li>2. La división sexual del trabajo. El proceso de socialización diferencial, agentes, canales y consecuencias. El rol de género y los estereotipos de género, valor y consecuencias en nuestra sociedad.</li> <li>3. Identificación de desigualdades y de los factores que las originan.</li> <li>4. La violencia contra las mujeres como consecuencia de las desigualdades y discriminaciones de género.</li> <li>5. El espejismo de la igualdad, aproximación práctica a los efectos diferenciales de las políticas públicas: caso práctico</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta Unidad didáctica se desarrolla con una metodología eminentemente práctica, reflexiva y con la obtención de conclusiones que permitan un cambio de actitud en el alumnado, pasando de lo que se denomina el espejismo de la igualdad hacia la necesidad de una implicación activa. Se utilizarán diversas técnicas grupales (trabajo en pequeños grupos, juego de roles) y herramientas (tarjetas, visionado de imágenes, definiciones del DRAE, anuncios publicitarios, presentaciones...).
<b>DURACIÓN</b>	3 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>PRINCIPIO DE IGUALDAD: EVOLUCIÓN HISTÓRICA, MARCO CONCEPTUAL Y ESTRATEGIA DE APLICACIÓN. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD. EL RETO DE LA INTERSECCIONALIDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad didáctica se pone otro de los pilares básicos para entender y aprender a aplicar en la práctica el principio de igualdad. Se abordará a partir de un análisis temporal de este principio y su evolución hacia la igualdad de resultados que implica la igualdad real. Aborda también el significado y las implicaciones de las políticas públicas de igualdad.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conocer y comprender el significado del principio de igualdad entre mujeres y hombres y los conceptos normativos en los que se desarrolla.</li> <li>▶ Comprender cómo el género intersecciona con otras categorías como la edad, diversidad funcional o la orientación sexual dando origen a múltiples desigualdades.</li> <li>▶ Distinguir las diferencias entre políticas específicas de igualdad y políticas transversales de igualdad.</li> <li>▶ Comprender el concepto de transversalidad de género y el procedimiento para su introducción y despliegue.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La evolución del principio de igualdad entre mujeres y hombres: de la igualdad formal a la igualdad real.</li> <li>2. El concepto de discriminación y tipologías- directa, indirecta. Acciones compensatorias: acciones positivas, acciones de igualdad.</li> <li>3. Las políticas públicas de igualdad: específicas y transversales.</li> <li>4. La transversalidad de género como elemento de transformación del “hacer” institucional.</li> <li>5. La diversidad sexo genérica y el enfoque LGTBI en las políticas públicas.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>Se trata de conocer la evolución que supuso pasar de una concepción de la igualdad como una mera formalidad legal a un concepto de igualdad de oportunidades y al más reciente de igualdad de resultados o igualdad real. Se incluirá también la explicación sobre el tipo de acciones o respuestas y políticas que se podrían corresponder con cada una de ellas. Se establecerá el marco conceptual mínimo de las políticas de igualdad. Se trata no solo de aclarar el significado de los conceptos sino de trabajar su vertiente operativa mediante la realización de ejercicios que permitan comprender cómo funcionan en la práctica.</p> <p>Esta Unidad didáctica se desarrolla con una metodología mixta en la que se combinan exposiciones de la persona docente con ejercicios grupales, debates, juego de roles y resolución de casos.</p>
<b>DURACIÓN</b>	4 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 4</b>	<b>PAUTAS PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende promover el uso de un lenguaje no sexista mostrando las consecuencias que en la perpetuación de las desigualdades tiene el sexismo en el lenguaje y el papel, que, en cambio, tiene el uso de un lenguaje inclusivo que visibilice a mujeres y hombres en un plano de igualdad y libre de estereotipos de género.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identificar los sesgos sexistas del lenguaje escrito y audiovisual.</li> <li>▶ Obtenga las destrezas necesarias para un uso inclusivo del lenguaje.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los rasgos que caracterizan al lenguaje sexista.</li> <li>2. El uso sexista del lenguaje en textos escritos y en medios audiovisuales.</li> <li>3. Las pautas para un uso inclusivo del lenguaje</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica, en la que se trabajará sobre textos escritos, definiciones del diccionario, imágenes, noticias, anuncios publicitarios y vídeos. Se cerrará con un ejercicio de aplicación práctica de un lenguaje inclusivo.
<b>DURACIÓN</b>	2 horas

## CURSO I.II. BÁSICO DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

<b>NIVEL</b>	I. Formación inicial.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con este curso se pretende, a partir del marco normativo y programático vigente, establecer pautas comunes y homogéneas en la intervención en materia de violencia contra las mujeres, de forma que se contribuya a una atención efectiva, integral y de calidad. La formación de las y los profesionales en materia de la violencia contra las mujeres es uno de los Principios Rectores de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para Actuar contra la Violencia Hacia las Mujeres: <i>“Las instituciones públicas establecerán procesos de formación para garantizar que quienes tienen responsabilidad de asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres actúan adecuadamente. Así mismo, se promoverá la exigencia de responsabilidades para casos de falta de diligencia”</i> .
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<p><b>UD. 1.</b> Enfoque de intervención en materia de violencia contra las mujeres en y desde la ACFN: mandatos de la Ley Foral 14/2015 y sus implicaciones en el sistema de atención integral.</p> <p><b>UD. 2.</b> Manifestaciones de la violencia contra las mujeres. La Mutilación Genital Femenina, la Trata de Mujeres y Niñas y la Explotación Sexual. Protocolos de intervención.</p> <p><b>UD. 3.</b> Detección precoz de la violencia y la acogida a víctimas supervivientes.</p> <p><b>UD. 4.</b> Pautas para incorporar el enfoque del empoderamiento de las mujeres a la intervención profesional.</p>
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que todo el personal de la ACFN que interviene en materia de violencia contra las mujeres lo haga con la debida diligencia.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	El conjunto del sistema público de atención en materia de violencia contra las mujeres, incluidas las personas cuyo trabajo está vinculado con la toma de decisiones, la planificación y la evaluación de políticas y recursos.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial y obligatorio para el perfil de profesionales descrito.
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Normativa de referencia en la materia.</li><li>▶ Acuerdos y protocolos de actuación.</li><li>▶ Guías de Recursos, manuales, evaluaciones, etc.</li><li>▶ Guía para profesionales 2017 del Protocolo de actuación conjunta ante la violencia contra las mujeres</li><li>▶ Estadísticas en materia de violencia contra las mujeres.</li><li>▶ Artículos, noticias de prensa, textos, vídeos que apoyen los contenidos. Páginas web</li><li>▶ Casos prácticos.</li></ul>
<b>PERFIL DOCENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Profesionales con competencia en materia de violencia contra las mujeres, conocimiento de la realidad de la ACFN y de los recursos que existentes.</li><li>▶ Habilidades y destrezas. Capacidad de escucha activa, argumentación, comunicación y experiencia en acompañamiento a procesos colectivos de construcción de conocimiento.</li></ul>



<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>ENFOQUE DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN Y DESDE LA ACFN: MANDATOS DE LA LEY FORAL 14/2015 Y SUS IMPLICACIONES EN EL SISTEMA DE ATENCIÓN INTEGRAL</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad didáctica se pretende establecer el marco de intervención en materia de violencia contra las mujeres en Navarra, a partir de la normativa de referencia y aplicación.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender que la debida diligencia en la atención exige de formación en materia de violencia contra las mujeres.</li> <li>▶ Entender el cambio en el enfoque de intervención en materia de violencia contra las mujeres que supone la Ley Foral 14/2015 para actuar contra la violencia hacia las mujeres (en adelante Ley Foral 14/2015).</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El objetivo de la intervención en materia de violencia contra las mujeres en Navarra. Enfoque y alcance de la Ley Foral 14/2015.</li> <li>2. Los hitos más relevantes que incorpora la Ley Foral 14/2015 y otra normativa de referencia en materia de violencia contra las mujeres y su impacto en el sistema de atención integral. De la voluntariedad a la responsabilidad institucional.</li> <li>3. El plan de Acción de la Ley para 14/2015.</li> <li>4. La Coordinación de las Actuaciones. III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En este primer módulo se abordará el marco normativo de referencia en materia de violencia, sobre todo la norma foral. No obstante, la referencia al marco jurídico será transversal al curso.</li> <li>▶ Aunque este es un curso temático, es recomendable que, de cara a focalizarlo adecuadamente, se realice con profesionales del mismo ámbito o sector. No obstante, la especialización que requieren los diferentes ámbitos de intervención en violencia contra las mujeres se concretará en la formación sectorial.</li> </ul>
<b>DURACIÓN</b>	1,5 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. LA MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA, LA TRATA DE MUJERES Y NIÑAS Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	La Ley Foral 14/2015, a partir de la definición que hace de violencia contra las mujeres, recoge diferentes manifestaciones de la misma. Todas ellas dañan o causan sufrimiento de naturaleza física, sexual, psicológica o económica y, debido a sus especificidades, requieren de un abordaje diferenciado.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conocer las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres, con especial atención a la mutilación genital femenina, la trata de mujeres y niñas y la explotación sexual y los Protocolos de intervención</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manifestaciones y formas de la violencia contra las mujeres. Definición, marco normativo, recursos, procedimientos y pautas para la intervención en cada una de ellas.</li> <li>2. La Mutilación Genital Femenina. Protocolo para la Prevención y Actuación ante la Mutilación Genital Femenina en Navarra.</li> <li>3. La Trata de Mujeres y Niñas y la Explotación Sexual. Protocolo de coordinación y actuación con mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Para la adecuada implementación de esta unidad didáctica se requiere de un amplio conocimiento de los recursos y procedimientos de trabajo que existen en materia de violencia contra las mujeres en Navarra. Puede ser de utilidad consultar la GUÍA PARA PROFESIONALES DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONJUNTA ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN NAVARRA (2017).
<b>DURACIÓN</b>	2,5 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>DETECCIÓN PRECOZ DE LA VIOLENCIA Y LA ACOGIDA A VÍCTIMAS SUPERVIVIENTES.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Existen dos procesos clave en el itinerario de intervención con víctimas supervivientes: la detección precoz y la acogida. Este último, la acogida, es común a la mayor parte del sistema de atención. Con el objetivo de homogeneizar y dotar de herramientas comunes a la intervención, se plantea esta unidad didáctica donde se abordan diferentes realidades con las que las y los profesionales que trabajan en materia de violencia contra las mujeres se encuentran.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Obtener los conocimientos teóricos y herramientas prácticas para la detección e intervención en situaciones de violencia contra las mujeres, incorporando el enfoque de género.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las pautas para la detección de la violencia contra las mujeres.</li> <li>2. El enfoque de género en la acogida.</li> <li>3. La seguridad de las mujeres como elemento transversal a la intervención.</li> <li>4. Los indicadores de riesgo, valoración del riesgo y la protección de datos.</li> <li>5. Las hijas e hijos de las supervivientes y otras víctimas directas.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad tiene que incorporar, para los contenidos 1 y 2, la necesidad de entender las demandas que realizan las mujeres, identificando qué realidades no visibles hay tras ellas y poniendo en valor que cada historia es única, las habilidades necesarias para hacer una buena acogida y el autocuidado de las y los profesionales.
<b>DURACIÓN</b>	3 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 4</b>	<b>PAUTAS PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES A LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Teniendo en cuenta que el objetivo de la intervención profesional, además de contribuir a la seguridad de las mujeres, tiene que ver con apoyar sus procesos de empoderamiento personal, en esta unidad se generan pautas para reforzar un modelo de intervención no asistencialista que promueva procesos de autonomía en las mujeres a partir de su autoestima y autocuidado.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identificar y desmontar sesgos y estereotipos de género en la intervención que realiza.</li> <li>▶ Disponer de pautas para incorporar el enfoque del empoderamiento de las mujeres a la intervención.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El empoderamiento de las mujeres en la intervención: qué es y características del proceso.</li> <li>2. La identificación de elementos en el proceso de intervención con víctimas supervivientes que dificultan los procesos de empoderamiento.</li> <li>3. Las pautas para contribuir al empoderamiento personal de las mujeres desde la intervención profesional.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad se plantea al final del curso porque las y los profesionales tienen que revisar, a partir de lo aprendido, la intervención que realizan, con el objeto de identificar sesgos e ir incorporando progresivamente un enfoque que contribuya al empoderamiento de las mujeres. Por eso, es recomendable completar esta unidad con un ejercicio práctico donde el alumnado visibilice qué puntos fuertes y áreas de mejora observa en su intervención y establezca propuestas de cambio.
<b>DURACIÓN</b>	3 horas

## CURSO I. III. EMPODERAMIENTO DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS

<b>NIVEL</b>	I. Formación inicial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	El empoderamiento, siguiendo a la antropóloga Marcela Lagarde, es el proceso a través del cual “cada mujer se faculta, se legitima y se autoriza”. Es un proceso individual, que tiene que hacer cada mujer. El empoderamiento de las mujeres y las niñas es uno de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y una de las condiciones imprescindibles, tal y como se estableció en la Conferencia Internacional sobre la Mujer de Beijing (1995), para la igualdad entre mujeres y hombres. La ACFN puede tener que contribuir y ser una herramienta para el empoderamiento de las mujeres.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>UD.1</b> Empoderamiento de las empleadas de la ACFN: qué es y por qué es necesario. <b>UD. 2</b> Vías para el empoderamiento de las mujeres. Su importancia para la participación social y política.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal participante tenga mayor conciencia individual y colectiva de cómo les afectan las desigualdades y discriminaciones de género al mismo tiempo que se logra contribuir al empoderamiento personal y colectivo de las empleadas públicas.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Empleadas de la ACFN
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial y opcional.
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	Teoría de género sobre el empoderamiento de las mujeres. Guías sobre empoderamiento de las mujeres. Experiencias de empoderamiento (biografías, artículos, vídeos, etc.).
<b>PERFIL DOCENTE</b>	Una profesional que haya trabajado con mujeres procesos vivenciales de empoderamiento, con amplia experiencia de trabajo con grupos de mujeres.

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>EL EMPODERAMIENTO DE LAS EMPLEADAS DE LA ACFN: POR QUÉ.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretende enmarcar conceptualmente el curso y explicar por qué y para qué es necesario el empoderamiento de las mujeres.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que las alumnas sean capaces de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender qué es el empoderamiento de las mujeres.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La definición del empoderamiento de las mujeres</li> <li>2. El origen del término, desde un enfoque de derechos humanos y en el marco de la teoría de género.</li> <li>3. Las razones y finalidades del empoderamiento de las mujeres.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Para el buen desarrollo de esta unidad didáctica es preciso comenzar a conectar la parte conceptual y teórica del empoderamiento, con la experiencia vital y profesional de cada participante.
<b>DURACIÓN</b>	2 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>VÍAS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se trabajarán los elementos y dimensiones fundamentales para el empoderamiento de las mujeres, identificando herramientas y espacios que apoyen estos procesos.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que las alumnas sean capaces de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conocer las diferentes vías para su empoderamiento.</li> <li>▶ Obtener los recursos necesarios para aumentar su poder personal y el margen de maniobra con el entorno.</li> <li>▶ Comprender que el empoderamiento es clave para la participación social y política de las mujeres.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La identificación y abordaje de los elementos de discriminación, opresión y subordinación de las mujeres. Análisis de estos elementos en la ACFN.</li> <li>2. La identificación de los espacios personales y colectivos de subordinación. Análisis crítico de los aprendizajes de género. La desobediencia a los mandatos de género como primer paso para el empoderamiento.</li> <li>3. El empoderamiento personal, colectivo y social.</li> <li>4. Los espacios y recursos de empoderamiento. Obstáculos para la participación de las mujeres.</li> <li>5. El empoderamiento y autonomía.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Aunque ya se ha iniciado en el otro módulo, en esta unidad es imprescindible conectar la parte más teórica, con la de las vivencias y experiencias de las participantes.
<b>DURACIÓN</b>	8 horas

## **8. DESCRIPCIÓN DE LOS CURSOS Y UNIDADES DIDÁCTICAS DEL NIVEL DE GESTIÓN**

## CURSO II.I LA GESTIÓN AVANZADA A TRAVÉS DE LA IGUALDAD

<b>NIVEL</b>	II. Formación para la gestión.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con este curso se pretende que el personal de la Administración vinculado con la toma de decisiones tenga elementos para entender la igualdad como un elemento de mejora organizacional, de forma que impulse y haga seguimiento de su implementación en las áreas que son de su responsabilidad, orientando, así, la intervención pública hacia un modelo de gestión avanzada.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Hacia un modelo de gestión pública con perspectiva de género <b>U.D. 2.</b> Principales mandatos de la normativa vigente en materia de igualdad que orientan hacia un modelo de gestión pública con perspectiva de género <b>U.D.3.</b> Liderazgo, colaboración y coordinación. <b>U.D.4.</b> Orientación a resultados.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Ubicar la implementación de la igualdad en la Administración como un proceso de cambio y mejora organizacional.</li><li>▶ Conocer las obligaciones que tiene la Administración Foral en materia de igualdad, identificando los avances conseguidos en los últimos años.</li><li>▶ Entender el valor que aporta la implementación de la igualdad de mujeres y hombres en la Administración.</li><li>▶ Identificar los mecanismos que tiene que impulsar, desarrollar y facilitar para que la implementación de la igualdad en la Administración sea procesual, visible, eficaz y esté orientada a resultados.</li></ul>
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal de la Administración que desempeñe su actividad profesional en puestos de toma de decisiones.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial Haber realizado el curso básico y obligatorio Se recomienda a las mujeres que realicen este curso que, previamente, hayan realizado el curso temático básico y opcional de “Empoderamiento de las Empleadas Públicas”.
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Normativa en materia de igualdad de ámbito internacional, estatal y autonómico.</li><li>▶ Guías y manuales que aborden la igualdad como un elemento de calidad en la gestión o de gestión avanzada.</li><li>▶ Experiencias/evidencias transferibles de modelos de gestión pública que incorporan la igualdad y sus resultados.</li><li>▶ Artículos, informes de evaluación y resultados que permitan constatar los resultados de una intervención pública intencionada en materia de igualdad.</li></ul>
<b>PERFIL DOCENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Profesionales que además de conocer la normativa de igualdad, así como la teoría y análisis de género, tengan experiencia de trabajo con y/o en la administración, preferiblemente en puestos de dirección y gestión pública. Se valorará el conocimiento en calidad, modelos de excelencia organizacional, gestión del conocimiento, innovación, gestión del cambio, etc.</li><li>▶ Habilidades y destrezas. Capacidad de comunicación, liderazgo, motivación, argumentación pedagógica y asertividad.</li></ul>



<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>HACIA UN SISTEMA DE GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta unidad didáctica pretende contextualizar la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el sistema de gestión de la AFCN, como un elemento imprescindible para adaptarse y evolucionar hacia otro modelo de gobernabilidad donde la igualdad forme parte de la estrategia institucional. Para ello, incorpora la reflexión sobre los cambios que supone para la Administración la integración de la igualdad en su gestión, de forma que este proceso de transformación organizacional se haga garantizando resultados satisfactorios para todos los grupos de interés que participan en él (personal político, personal de dirección y toma de decisiones en la Administración, personas de referencia en la Administración para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres, empleadas y empleados públicos, ciudadanía, agentes sociales y empresariales, etc.).
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Contextualizar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión pública como un proceso de cambio organizacional que tiene que ser sostenido y progresivo.</li> <li>▶ Asumir que un modelo de gestión pública avanzado exige de la incorporación de la igualdad como parte de la cultura organizacional.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La definición de un modelo de gestión pública con perspectiva de género.</li> <li>2. Las implicaciones de la incorporación de la igualdad en los diferentes elementos de un sistema de gestión pública avanzada (estrategia, clientes, personas, sociedad, innovación y resultados).</li> <li>3. La identificación de los cambios principales que supone incorporar la perspectiva de género en la gestión pública, así como de las resistencias que puede generar.</li> <li>4. Las oportunidades y beneficios de un modelo de gestión pública con perspectiva de género.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Para el buen desarrollo de esta unidad se recomienda que se ejemplifiquen los diferentes contenidos expuestos con experiencias de otras administraciones, y que el profesorado que la imparta tenga conocimientos, además de en igualdad, en ámbitos como calidad, gestión del cambio, innovación o gestión del conocimiento.
<b>DURACIÓN</b>	2 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>PRINCIPALES MANDATOS DE LA NORMATIVA VIGENTE EN MATERIA DE IGUALDAD QUE ORIENTAN HACIA UN MODELO DE GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta unidad pretende trasladar las obligaciones que las Administraciones tienen en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a partir del marco normativo vigente.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: Conocer e interiorizar que el compromiso organizacional con la igualdad no es una voluntad, sino una obligación legal a la que tiene que dar respuesta desde su nivel de responsabilidad.
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los mandatos normativos que se derivan de la aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad.</li> <li>2. La situación de la que parte la ACFN para el cumplimiento de dichos mandatos e identificación de retos inmediatos y estratégicos.</li> <li>3. Los procedimientos y herramientas disponibles y necesarias para el cumplimiento de los mandatos legales en materia de igualdad en la ACFN.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica tiene que ser diseñada desde un formato participativo y didáctico, ya que su carácter es fundamentalmente expositivo. Aunque el profesorado se apoye en el numeroso material didáctico que existe para abordar esta unidad, no debe olvidar que su objetivo es generar un clima favorable para que el alumnado entienda que la aplicación de la igualdad es un mandato legal. Por eso, se recomienda facilitar en forma de bibliografía el material normativo de referencia y utilizar numerosos ejemplos, de forma que no se genere desvinculación con la materia.
<b>DURACIÓN</b>	2 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>LIDERAZGO, COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta unidad busca ahondar en algunas de las condiciones que se tienen que dar en los niveles de toma de decisiones para que la igualdad se incorpore de forma progresiva y eficaz en la administración, de forma que su implementación sea un proyecto compartido y asumido por el conjunto de la organización.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Generar las condiciones para que los niveles de decisión identifiquen las premisas necesarias para poner en marcha en la administración un sistema de gestión con enfoque de género.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El liderazgo como consecuencia de la voluntad política en materia de igualdad. La construcción del compromiso para avanzar hacia la igualdad a través del conocimiento especializado.</li> <li>2. El acceso y permanencia de las mujeres y hombres a puestos de dirección. Una mirada de género a la realidad de la ACFN.</li> <li>3. Los estilos de liderazgo para estimular, entre el personal de la administración, el compromiso con la estrategia institucional por la igualdad.</li> <li>4. La colaboración y coordinación como metodología de trabajo para que el enfoque de género se implemente progresivamente en la Administración.</li> <li>5. Los espacios para la colaboración y coordinación en materia de igualdad existentes en la ACFN. Áreas de mejora y puntos fuertes.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica tiene que reforzar a través de sus contenidos la importancia del papel de quienes en la administración se responsabilizan de la toma de decisiones para generar entre las y los empleados públicos el sentimiento de pertenencia a un proyecto compartido, que forma parte de la estrategia de la administración y que no es puntual o periférico.
<b>DURACIÓN</b>	4 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 4</b>	<b>ORIENTACIÓN A RESULTADOS</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta unidad busca alinear la estrategia de intervención en materia de igualdad de la Administración con la obtención de resultados que sean satisfactorios para todas las personas y grupos con los que ésta se relaciona e interactúa.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Vincular la estrategia de intervención en materia de igualdad con la obtención de resultados, desde un enfoque que permita evidenciar y medir el impacto de las políticas que se ponen en marcha.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las oportunidades de una intervención pública en materia de igualdad orientada a resultados.</li> <li>2. Los resultados estratégicos en materia de igualdad. Preguntas clave para medirlos y evaluarlos.</li> <li>3. Los resultados en clientes. Preguntas clave para medirlos y evaluarlos.</li> <li>4. Los resultados en el personal de la ACFN. Preguntas clave para medirlos y evaluarlos.</li> <li>5. Los resultados en la sociedad. Preguntas clave para medirlos y evaluarlos.</li> <li>6. Los resultados de la innovación organizacional. Preguntas clave para medirlos y evaluarlos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica tiene en cuenta los elementos que para la orientación a resultados aporta el modelo de gestión avanzada diseñado por Euskalit.
<b>DURACIÓN</b>	2 horas

## CURSO II.II PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO

### NIVEL

II. Formación para la gestión.

### INTRODUCCIÓN

Con este curso se pretende generar las condiciones para que los proyectos, programas o actuaciones que se diseñan e implementan desde la ACFN tengan enfoque de género, es decir, tomen en consideración y remuevan las diferencias de situación y posición de mujeres y hombres, partan de reconocer y dar visibilidad a sus diversas realidades, oportunidades, expectativas y necesidades. En concreto, se busca que desde los niveles de planificación y seguimiento se adquieran herramientas que permitan cuestionar la supuesta neutralidad de los proyectos, que las decisiones que se tomen desde dichos niveles estén sostenidas por el análisis de género de la información y que se tengan conocimientos para que la propia formulación de los proyectos y el sistema de seguimiento y evaluación que se despliegue en torno a ellos hagan que los resultados tengan un impacto positivo en la igualdad.

### UNIDADES DIDÁCTICAS

- U.D. 1.** Planificación estratégica integrando la perspectiva de género.
- U.D. 2.** Elaboración de proyectos integrando la perspectiva de género.
- U.D. 3.** Formulación de objetivos que incorporen la igualdad.
- U.D. 4.** Enfoque de género en la producción de datos
- UD. 5.** Elaboración de indicadores de género.
- U.D. 6.** Definición de un proceso de seguimiento y evaluación que integre la perspectiva de género.

### RESULTADOS ESPERADOS

Que el alumnado sea capaz de:

- ▶ Incorporar el enfoque de género en la planificación, desarrollo y evaluación de proyectos.
- ▶ Entender la importancia de tratar y analizar la información incorporando el enfoque de género.
- ▶ Conocer herramientas para que los proyectos que se desarrollen desde la ACFN tengan un impacto positivo en la igualdad.

### PÚBLICO DESTINATARIO

Personal de la Administración que desempeñe su actividad profesional en puestos relacionados con la planificación, la gestión y la evaluación.

### MODALIDAD Y REQUISITOS

Presencial y Online  
Haber realizado el curso básico y obligatorio

### DURACIÓN

15 horas

### RECURSOS

- ▶ Guías y manuales que aborden la incorporación del enfoque de género en todas las fases del ciclo de los proyectos, la elaboración de indicadores de género y el enfoque de género en la producción y análisis de datos.
- ▶ Buenas prácticas de proyectos que incorporan el enfoque de género en su desarrollo, incluyendo sus resultados.
- ▶ Ejercicios prácticos, casos.

### PERFIL DOCENTE

- ▶ Profesionales que además de tener la capacitación necesaria en materia de igualdad, hayan trabajado en proyectos o asesorado a administraciones sobre cómo implementar el enfoque de género en proyectos. Valorable la experiencia investigadora y en tratamiento y análisis de datos estadísticos con enfoque de género.
- ▶ Habilidades y destrezas. Capacidad de comunicación, liderazgo, motivación, argumentación pedagógica y asertividad.

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INTEGRANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<p>La planificación estratégica es el proceso que permite clarificar y sistematizar lo que se quiere conseguir y cómo se va a hacer. En este sentido, la inclusión de la perspectiva de género en la planificación estratégica implica tener en cuenta las diferencias de situación y posición de mujeres y hombres en todas las etapas de un proyecto, desde el análisis de necesidades y diagnóstico, hasta la evaluación de las actuaciones previstas y su comunicación.</p> <p>La planificación con enfoque de género, como estrategia básica dentro de un sistema que pretende mejorar la gestión de una organización, debe ser entendida como un proceso de aprendizaje que no sólo debe servir para analizar los impactos de las actuaciones que se ponen en marcha en la ACFN, sino que forma parte de los procesos de mejora continua de la propia organización.</p>
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<p>Que el alumnado sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entender el valor diferencial de una planificación estratégica con enfoque de género.</li> <li>▶ Identificar los elementos y herramientas que necesita desplegar para ello.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La planificación estratégica con enfoque de género como instrumento de mejora en la gestión. Qué es y qué valor diferencial aporta.</li> <li>2. Las etapas de una planificación estratégica con enfoque de género orientada a resultados con impacto positivo para la igualdad (compromiso institucional y composición equipos; análisis de necesidades y diagnóstico; objetivos; medidas y actuaciones; seguimiento y evaluación; recursos; comunicación y socialización de resultados).</li> <li>3. Ejemplos de planificación estratégica pública con enfoque de género.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>En esta unidad didáctica es importante que el alumnado entienda la diferencia entre una planificación estratégica “tradicional” y una planificación estratégica que incorpore el enfoque de género, en términos de mejora de los procesos de gestión e impacto de los resultados.</p>
<b>DURACIÓN</b>	3 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>ELABORACIÓN DE PROYECTOS INTEGRANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta unidad didáctica busca que el alumnado comprenda que los proyectos, si siguen en su formulación, desarrollo y evaluación un modelo de análisis y trabajo androcéntrico y sexista, no contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres. En la medida en que los proyectos que se desarrollan desde la ACFN están dirigidos a mujeres y hombres cuya posición en materia de oportunidades, recursos o participación en todas las esferas es desigual y discriminatoria, en esta unidad se hace referencia de forma general a los aspectos claves a tener en cuenta en cada una de las fases del ciclo de vida de un proyecto para que se incorpore el enfoque de género.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Darse cuenta de la importancia de incorporar el enfoque de género en todas las fases de un proyecto.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las implicaciones de la incorporación de la perspectiva de género en un proyecto.</li> <li>2. Las razones para incorporar el enfoque de género en un proyecto.</li> <li>3. La incorporación del enfoque de género en las diferentes fases de un proyecto.</li> <li>4. Ejemplos de proyectos de la ACFN que permitan analizar cómo se ha incorporado el enfoque de género, para las diferentes fases del proyecto.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Se recomienda trabajar a partir de un proyecto de la ACFN, que puede ser propuesto por el alumnado. En esta unidad es importante que el alumnado sea capaz de constatar cómo un cambio en la orientación del proyecto, en términos de incorporación del enfoque de género, mejora los resultados del proyecto.
<b>DURACIÓN</b>	2 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>FORMULACIÓN DE OBJETIVOS QUE INCORPOREN LA IGUALDAD</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	En el marco de un proceso de planificación estratégica con enfoque género, y a partir del análisis de la información diagnóstica, se identifican áreas de mejora que constituyen el punto de partida para diseñar las metas y objetivos de un proyecto, programa o plan. Cada uno de los objetivos, que podrá tener en su definición diferente nivel de concreción (estratégicos-operativos, generales-específicos, etc.), estará orientado a los resultados que se pretenden obtener, a los cambios que se buscan alcanzar. Por eso, es fundamental que la realidad sobre la que se va a intervenir esté bien dibujada y que los objetivos sean claros, concretos y se hayan definido a partir de las principales brechas de género identificadas, para poder priorizarlos.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aprender a formular objetivos que incorporen la igualdad</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las metas y objetivos con enfoque de género: qué son y que hay que tener en cuenta para formularlos.</li> <li>2. El punto de partida: el análisis de género de la realidad sobre la que se pretende intervenir y la identificación de áreas de mejora.</li> <li>3. Los criterios para la formulación de objetivos con enfoque de género.</li> <li>4. Las recomendaciones para elaborar objetivos que incorporen la igualdad</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica tiene que guardar relación y coherencia con las dos unidades didácticas que le preceden, ya que el contexto para la formulación de objetivos que incorporen la igualdad es la elaboración de un proyecto con enfoque de género.
<b>DURACIÓN</b>	2 horas



<b>UNIDAD DIDÁCTICA 4</b>	<b>ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PRODUCCIÓN DE DATOS</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<p>El enfoque de género en la producción de información, particularmente en estadísticas y estudios, es imprescindible para reorientar las políticas públicas hacia la igualdad, ya que permite hacer visibles y cuantificables las desigualdades y discriminaciones de género. Pese a que la normativa obliga a que la información estadística referida a personas esté recogida, recopilada y presentada desagregada por sexo, esta variable todavía no es transversal a la producción de datos y tampoco se utiliza de forma general y homogénea para analizar y presentar la información.</p> <p>El enfoque de género en la producción de datos permite realizar una identificación real, no androcéntrica, de la situación de mujeres y hombres ante cualquier acción que se quiera implementar, analizar o evaluar. Por eso, constituye una condición indispensable para que los proyectos integren la perspectiva de género.</p>
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	<p>Que el alumnado sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Obtener los conocimientos y herramientas que les permitan aplicar el enfoque de género en la producción, tratamiento y análisis de la información.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La conexión entre la construcción social de la realidad y la producción de información.</li> <li>2. Los motivos para incorporar la perspectiva o enfoque de género en la producción de datos.</li> <li>3. De los datos desagregados por sexo al enfoque de género en la producción, tratamiento y análisis de los datos.</li> <li>4. La identificación y abordaje de los elementos necesarios para acercarse a la información desde el análisis de género.</li> <li>5. Trabajo en torno a casos prácticos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>Esta unidad didáctica tiene que ser apoyada con numerosos ejemplos de estadísticas y estudios con y sin enfoque de género, para que el alumnado compruebe los sesgos que produce el tratamiento androcéntrico de la información.</p>
<b>DURACIÓN</b>	3 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 5</b>	<b>ELABORACIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Los indicadores de género permiten identificar las diferencias de situación y posición de mujeres y hombres más allá de los indicadores tradicionales desagregados por sexo, que no garantizan que se muestre la realidad compleja que sitúa a mujeres y hombres en posiciones desiguales. Por eso, su construcción es clave en proyectos que quieran integrar el enfoque de género, ya que permiten hacer una aproximación a la situación de igualdad/desigualdad de género respecto a una realidad social concreta, así como a la incidencia de determinados factores explicativos de las diferencias de comportamiento, actitudes y valores entre mujeres y hombres.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Construir indicadores de género que permitan medir, comparar y hacer visible el impacto de los proyectos en materia de igualdad.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los indicadores de género. Definición y características básicas.</li> <li>2. Los criterios para la construcción de indicadores de género y errores más comunes en su diseño.</li> <li>3. Los tipos de indicadores de género.</li> <li>4. Ejemplos de cómo se identifican y se construyen indicadores de género a partir de casos concretos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Aunque se propone entre los contenidos de la unidad, es importante que el alumnado trabaje en torno a ejemplos prácticos de indicadores de género, para que observe como su construcción permite identificar cambios en materia de igualdad.
<b>DURACIÓN</b>	2 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 6</b>	<b>DEFINICIÓN DE UN PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN QUE INTEGRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	El seguimiento y la evaluación son herramientas que van a permitir mejorar el proceso de desarrollo de un proyecto que integre la perspectiva de género, ya que proporcionan vías para constatar y explicar si el proyecto ha progresado en los términos previstos y las mejoras motivadas que se han incorporado, rescatando los aprendizajes que se han obtenido en el proceso. Para que el proceso de seguimiento y evaluación incorpore la perspectiva de género, es preciso contar con indicadores de género.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Definir un proceso de seguimiento y evaluación con perspectiva de género.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las diferencias entre seguimiento y evaluación con enfoque de género. Las oportunidades que genera su implementación.</li> <li>2. El proceso de seguimiento con enfoque de género: qué es, funciones, tipos de seguimiento (progreso, resultado, etc.), quién lo hace, cómo y cuándo se hace.</li> <li>3. La evaluación con enfoque de género: qué es, funciones, tipos de evaluación, quién la hace, cómo y cuándo se hace.</li> <li>4. La comunicación de los resultados del seguimiento y evaluación de los proyectos como parte de la incorporación del enfoque de género en su desarrollo.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica tiene un marcado carácter técnico. Por eso, se recomienda, además de vincularla con la unidad anterior, de forma que el alumnado tenga conocimientos y/o experiencia en planificación y evaluación.
<b>DURACIÓN</b>	3 horas

## CURSO II.III. CONTRATACIÓN, SUBVENCIONES Y CONVENIOS

<b>NIVEL</b>	II. Formación para la gestión.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con este curso se pretende que el personal que desarrolla su actividad en la gestión de estos procedimientos administrativos alcance las destrezas necesarias para garantizar la incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación del sector público, en los planes estratégicos de subvenciones, en sus bases reguladoras y convocatorias y en los convenios
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Fundamentación de la incorporación de cláusulas de igualdad. <b>U.D. 2.</b> Procedimiento de incorporación de cláusulas de igualdad. <b>U.D.3.</b> Seguimiento de la incorporación de cláusulas de igualdad.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Comprender los motivos que justifican la incorporación de cláusulas de igualdad.</li><li>▶ Adquirir los conocimientos y destrezas para integrar la perspectiva de género en los procedimientos de contratación, subvenciones y convenios.</li><li>▶ Disponer de herramientas para seguir la transversalización de la perspectiva de género en los documentos de soporte de los citados procedimientos administrativos, los cambios en el compromiso con la igualdad de las entidades beneficiarias de la contratación, las subvenciones y los convenios y en la reducción de desigualdades.</li></ul>
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal funcionario y laboral que haya pasado por el curso básico y desempeñe su actividad profesional en relación con los procedimientos administrativos de contratación, subvenciones y convenios.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial y semipresencial Haber realizado el curso básico y obligatorio para quienes desempeñan su actividad profesional vinculada a estos procedimientos
<b>DURACIÓN</b>	15 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</li><li>▶ Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones</li><li>▶ Ley foral 6/2006, de 9 de junio, de contratos públicos</li><li>▶ Ley foral 11/2005, de 9 de noviembre, de subvenciones</li><li>▶ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.</li><li>▶ Estadísticas oficiales desagregadas por sexo.</li><li>▶ Noticias de la prensa que muestren desigualdades de mujeres y hombres.</li><li>▶ Artículos sobre incorporación de cláusulas sociales.</li><li>▶ Páginas web específicas de cláusulas sociales (por ejemplo, <a href="http://www.conr.es/">http://www.conr.es/</a>)</li><li>▶ Guías, manuales y protocolos de incorporación de cláusulas sociales y compra responsable</li><li>▶ Ejemplificaciones de contratos, subvenciones y convenios que incorporan cláusulas de igualdad.</li><li>▶ Repertorios de cláusulas de igualdad.</li><li>▶ Baremos para medir compromiso con la igualdad de las entidades licitadoras o solicitantes de subvenciones.</li><li>▶ Ordenadores en los que esté cargada la herramienta de seguimiento.</li></ul>
<b>PERFIL DOCENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Conocimientos de teoría de género y aplicación práctica de políticas de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, de transversalización de la perspectiva de género y de características y contenidos de los procedimientos de contratación, subvenciones y convenios y su marco legal.</li><li>▶ Habilidades y destrezas. Capacidad de escucha activa, para aplicar dinámicas de grupo, acompañar procesos de construcción de conocimiento</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>FUNDAMENTACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta unidad pretende favorecer la reflexión y la construcción de la explicación justificativa de la incorporación de cláusulas de igualdad en los procedimientos objeto de aprendizaje.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender e interiorizar las razones que justifican la introducción de cláusulas de igualdad y las utilice tanto en la fundamentación de los trámites administrativos que sostienen la contratación, las subvenciones y los convenios como en las relaciones y negociaciones con los órganos encargados del control de legalidad.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El marco normativo y mandatos que se derivan del mismo relacionados directamente con la incorporación de cláusulas.</li> <li>2. La persistencia de desigualdades entre mujeres y hombres que justifican la incorporación de cláusulas.</li> <li>3. Las nuevas tendencias en la práctica administrativa que alinean el proceso de compra de la administración con el logro de los objetivos de la política de igualdad</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta Unidad didáctica se desarrolla con una metodología mixta que incluye la explicación de la persona docente y la realización de actividades de reflexión y análisis mediante la utilización de imágenes, noticias, estadísticas, etc. que vayan dando cuerpo a las tres razones que fundamentan la incorporación de cláusulas de igualdad.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora 30 minutos

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>PROCEDIMIENTO DE INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad didáctica pretende mostrar y poner en práctica el procedimiento de incorporación de cláusulas de igualdad en los pliegos administrativos y técnicos de un contrato, en unas bases reguladoras o convocatoria de subvenciones y en un convenio
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprenda el procedimiento de incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios</li> <li>▶ Obtenga las destrezas necesarias para incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La identificación de la tipología de cláusulas. Reflexión sobre su posible formulación y ubicación en la documentación que soporta los tres procedimientos administrativos.</li> <li>2. La incorporación de cláusulas de igualdad en objeto, solvencia técnica y económica en la contratación del sector público y en los requisitos de participación en las convocatorias de subvenciones. Criterios y limitaciones.</li> <li>3. La transversalización de la perspectiva de género en los contenidos técnicos de la licitación y de la convocatoria de subvenciones.</li> <li>4. La incorporación de cláusulas de igualdad en la valoración de las ofertas en las licitaciones y en los proyectos o solicitudes de las subvenciones. Tipos de cláusulas de valoración y puntuación.</li> <li>5. Las cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución y en las obligaciones de las entidades.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta Unidad didáctica se desarrolla con una metodología eminentemente práctica y reflexiva que desemboca en la obtención de conclusiones que faciliten su puesta en práctica en el quehacer cotidiano del alumnado. Se aplicará, de forma práctica, la incorporación de cláusulas en un pliego técnico y en el cuadro de características administrativas de un contrato, en una convocatoria de subvención y en un convenio.
<b>DURACIÓN</b>	12 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>SEGUIMIENTO DE LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta unidad pretende dar las pautas para realizar el seguimiento de la incorporación de cláusulas mediante la presentación y entrenamiento en el uso de una herramienta de seguimiento.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprenda y analice la herramienta de seguimiento de incorporación de cláusulas de igualdad.</li> <li>▶ Se entrene en el uso de la herramienta de seguimiento.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La presentación y análisis de la herramienta, tipo Excel, que contendrá tres pestañas, una para cada procedimiento y celdas en las que se podrá mostrar que cláusulas se incorporan y donde se ubican. Se mostrará un registro por cada contrato, subvención o convenio.</li> <li>2. El entrenamiento en el uso de la herramienta mediante la incorporación de las cláusulas que se hayan incorporado en los documentos de la Unidad didáctica anterior.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta Unidad didáctica se desarrolla con una metodología totalmente práctica y se debe disponer de ordenadores para el entrenamiento en el uso de la aplicación o de la Excel de seguimiento.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora 30 minutos

## CURSO II.IV. INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA PRODUCCIÓN NORMATIVA.

<b>NIVEL</b>	II. Formación para la gestión
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con este curso se pretende proporcionar los conocimientos necesarios para asegurar que los proyectos de normas que se promuevan desde la CFN, y que sean pertinentes al género, tengan en cuenta la situación de partida de mujeres y hombres en el ámbito de intervención al que se refieren, incorporen medidas para reducirlas o eliminarlas y contribuyan al avance de la igualdad de género, impidiendo que se reproduzcan o aumenten las desigualdades existentes.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Marco contextual de la transversalización de la perspectiva de género en la elaboración de normas. <b>U.D. 2.</b> Procedimiento de integración de la perspectiva de género en las normas. <b>U.D. 3.</b> Procedimiento de evaluación del impacto de género en las normas. <b>U.D. 4.</b> Informe de evaluación previa del impacto de género de una norma.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Introducir modificaciones en el procedimiento de elaboración de la normativa por medio de la adquisición de los conocimientos y técnicas necesarias para que incluya la perspectiva de género y contribuir, así, a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y al avance de la igualdad. Disponer de un procedimiento consensuado que homogenice la metodología y herramientas para la integración del principio de igualdad de género en la elaboración de normas.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal funcionario y laboral que haya pasado por el curso básico y desempeñe su actividad profesional en relación con los procedimientos de elaboración, tramitación y revisión de iniciativas legislativas.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial y semipresencial Obligatorio para quienes elaboran o revisan normativa.
<b>DURACIÓN</b>	15 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.</li><li>▶ Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</li><li>▶ Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y su presidente.</li><li>▶ Acuerdo del Gobierno de Navarra, 16 de mayo 2011, por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración del informe de impacto por razón de sexo de los anteproyectos de leyes forales, los proyectos de decretos forales legislativos, los proyectos de disposiciones reglamentarias, y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra.</li><li>▶ Estadísticas oficiales desagregadas por sexo y artículos de prensa</li><li>▶ Guías, manuales y protocolos para la integración de la perspectiva de género en la normativa, para identificar la pertinencia de género y para elaborar informes de evaluación de la perspectiva de género</li><li>▶ Ejemplificaciones de normas con y sin perspectiva de género.</li></ul>
<b>PERFIL DOCENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Conocimientos de teoría de género y aplicación práctica de políticas de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, transversalización de la perspectiva de género, proceso y técnica de elaboración de una norma.</li><li>▶ Habilidades y destrezas. Capacidad de escucha activa, para aplicar dinámicas de grupo, acompañar procesos de construcción de conocimiento</li></ul>



<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>MARCO CONTEXTUAL DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE NORMAS.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende generar la reflexión y desarrollar un marco explicativo de las razones que justifican y fundamentan la necesidad de integrar la perspectiva de género en los procedimientos de elaboración de normativa.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender las razones que justifican la integración de la perspectiva de género en la elaboración de normas.</li> <li>▶ Conozca los mandatos legislativos que sustentan dicha integración.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los fundamentos en los que se sustenta la necesidad de integrar la perspectiva de género en la elaboración de normativa: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) El marco normativo, mandatos legales que se derivan del mismo y tipología de medidas o acciones a incorporar en la norma.</li> <li>b) Identificación de las desigualdades que subyacen al objeto y contenidos de la norma.</li> </ol> </li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>En esta unidad didáctica se utilizará una metodología que combina la explicación de los contenidos con carácter más teórico con la realización de actividades de debate, reflexión y análisis de los mismos.</p> <p>Se analizará la legislación en materia de igualdad de los ámbitos europeo, estatal y foral para extraer los mandatos normativos que contiene y la tipología de medidas de igualdad a integrar en la norma que se esté elaborando. Se lanzarán interrogantes que permitan identificar porque las normas aparentemente “neutras” pueden reproducir o aumentar las desigualdades de género.</p>
<b>DURACIÓN</b>	2 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>PROCEDIMIENTO DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS NORMAS</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad didáctica se pretende dar a conocer los cambios que han de introducirse en el procedimiento de elaboración de normativa para integrar la perspectiva de género, ateniéndose a los mandatos normativos y a las desigualdades identificadas en la unidad didáctica anterior, para obtener la capacitación y competencias necesarias para su aplicación.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Poner en práctica el procedimiento para la elaboración de la normativa con enfoque de género.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los principios básicos que rigen la elaboración de normas con perspectiva de género.</li> <li>2. La identificación de la pertinencia de género.</li> <li>3. La identificación de los mandatos normativos generales de la legislación de igualdad y de los específicos de igualdad de la legislación del ámbito de aplicación de la norma.</li> <li>4. La identificación de la situación y posición de partida de mujeres y hombres en el ámbito de intervención de la norma.</li> <li>5. El procedimiento de redacción de la norma: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Fundamentación de la norma o plan. Inclusión de objetivos de igualdad en base a normativa y situación de ambos sexos en su ámbito de aplicación.</li> <li>b. Redacción de la norma o plan. Inclusión explícita del principio de igualdad y de medidas para la reducción de las desigualdades de partida identificadas entre mujeres y hombres en sus diferentes apartados: (Exposición de motivos, Objeto, Articulado y disposiciones).</li> <li>c. Comprobación de la integración del principio de igualdad.</li> </ol> </li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta Unidad didáctica se desarrolla con una metodología eminentemente práctica, con la resolución de casos en los que se visualice la integración de la perspectiva de género en una o varias normas en función de la extensión y posibilidades de integración que tengan. Cómo mínimo se debería de aplicar a una norma pertinente al género.
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LAS NORMAS</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta unidad tiene como objetivo explicar el proceso para realizar la evaluación del impacto de género de los anteproyectos y proyectos de normas con el fin de identificar si será positivo o negativo en lo referido a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito relacionado directamente con el objeto y contenidos de la norma.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado se capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conocer y aplicar el procedimiento para valorar el efecto de un proyecto de norma sobre la igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La verificación de la respuesta de la norma objeto de trabajo a los mandatos normativos vigentes.</li> <li>2. La verificación de la respuesta del proyecto de norma a las desigualdades de género detectadas en su ámbito de intervención.</li> <li>3. La determinación del impacto de género del proyecto de norma. Positivo o negativo.</li> <li>4. La comprobación de la existencia o no de lenguaje sexista en el texto del proyecto de norma.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	La unidad desarrolla una metodología mixta que combina la explicación teórica del procedimiento con la aplicación práctica de la realización de una serie de ejercicios en los que se irán aplicando los contenidos teóricos.
<b>DURACIÓN</b>	4 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 4</b>	<b>INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO DE GÉNERO DE UNA NORMA</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta unidad tiene como objetivo exponer el procedimiento de elaboración y redacción de los informes de impacto de género de la normativa.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado se capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conocer y comprender el procedimiento para la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género</li> <li>▶ Aplicar los conocimientos en la elaboración y redacción del informe de evaluación de impacto de género.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La estructura y contenidos del informe.</li> <li>2. Las orientaciones para la propuesta de correcciones o subsanaciones en los diferentes apartados del proyecto de norma.</li> <li>3. El procedimiento de elaboración y verificación del informe.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad tiene un contenido esencialmente práctico, en ella se elaborará, por parte del alumnado, un informe de impacto de género de un proyecto de norma.
<b>DURACIÓN</b>	4 horas

## CURSO II.V. RECURSOS HUMANOS E IGUALDAD

<b>NIVEL</b>	II. Formación para la gestión
<b>INTRODUCCIÓN</b>	El curso de Recursos Humanos e igualdad pretende proporcionar los conocimientos necesarios para la detección de las discriminaciones y las desigualdades de género que todavía puedan existir en el entorno laboral de las administraciones públicas navarras, así como establecer claves para la introducción de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos, de manera que se corrijan o eviten las desigualdades en las relaciones laborales.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<p><b>U.D. 1.</b> Marco normativo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal al servicio de las administraciones públicas navarras.</p> <p><b>U.D. 2.</b> Integración de la perspectiva de género en la descripción de los puestos de trabajo, la convocatoria de ofertas de empleo, la selección y la promoción.</p> <p><b>U.D. 3.</b> Integración de la perspectiva de género en las condiciones laborales (contratación, organización del trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral).</p> <p><b>U.D. 4.</b> Introducción de la perspectiva de género en la negociación colectiva. Planes de igualdad, convenios colectivos y acuerdos marco.</p> <p><b>U.D. 5.</b> Violencia contra las mujeres: acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Introducir cambios en los procedimientos de gestión de los recursos humanos al servicio de la AFCN para que integren la perspectiva de género, por medio de la adquisición de los conocimientos y capacidades necesarias para garantizar un entorno laboral igualitario y sin discriminaciones por razón de sexo.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal funcionario y laboral que haya pasado por el curso básico y desempeñe su actividad profesional en relación con la gestión de los recursos humanos.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial y semipresencial Haber realizado el curso básico y obligatorio para quienes desarrollan su actividad laboral en puestos relacionados con la gestión de los recursos humanos de la Administración Foral.
<b>DURACIÓN</b>	15 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Normativa internacional (OIT, UE...).</li><li>▶ Normativa estatal (Ley 3/2007 de igualdad, Estatuto Básico del empleado Público).</li><li>▶ Normativa Foral (Decreto Foral Legislativo 251/1993, 3 de agosto, del Texto Refundido del Estatuto de Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra).</li><li>▶ Documentos administrativos (Relación de puestos de trabajo, ofertas de empleo, bases de convocatorias de selección y promoción, etc.).</li><li>▶ Estadísticas de personal desagregadas por sexo.</li><li>▶ Guías metodológicas.</li><li>▶ Estadísticas oficiales desagregadas por sexo.</li><li>▶ Ejemplos de protocolos de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.</li></ul>
<b>PERFIL DOCENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Conocimientos de teoría de género y aplicación práctica de políticas de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, características del proceso de gestión del personal y su marco legal, transversalización de la perspectiva de género en los diferentes pasos del proceso de selección (definición puesto, convocatoria, selección, promoción).</li><li>▶ Habilidades y destrezas. Capacidad de escucha activa, para aplicar dinámicas de grupo, acompañar procesos de construcción de conocimiento</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>MARCO NORMATIVO DE LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS NAVARRAS.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende generar la reflexión y desarrollar un marco explicativo de las razones que justifican y en las que se fundamenta la necesidad de integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de las administraciones públicas.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender las razones que justifican la integración de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos dentro de la administración pública</li> <li>▶ Valorar las ventajas de una gestión igualitaria de los recursos humanos.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El marco normativo y mandatos legales que se derivan del mismo en la gestión de los recursos humanos.</li> <li>2. Los fundamentos en los que se sustenta la necesidad de integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos (persistencia de desigualdades de género y la necesidad de actuar intencionalmente a favor de la igualdad).</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología mixta que combina la explicación de la persona docente de los contenidos con un carácter más teórico con la realización de actividades de reflexión y análisis sobre la situación de la igualdad de género en el personal de las administraciones públicas navarras.</p> <p>Se analizará la legislación en materia de igualdad de los ámbitos europeo, estatal y foral para extraer los mandatos normativos que contiene y el grado en que dichos mandatos se están aplicando en las administraciones públicas navarras.</p>
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO, LA CONVOCATORIA DE OFERTAS DE EMPLEO, LA SELECCIÓN Y LA PROMOCIÓN.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad didáctica se pretende reflexionar y dar a conocer los aspectos relacionados con la descripción de los puestos de trabajo, la convocatoria de las ofertas de empleo, la selección y la promoción en los que hay que centrar la atención para realizar un análisis desde la perspectiva de género y poder detectar los elementos que puedan contener estereotipos o sesgos de género que estén contribuyendo a la pervivencia de discriminaciones o desigualdades, así como las pautas para integrar el principio de igualdad en los procedimientos relacionados con estos procesos.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para realizar el análisis de la descripción de los puestos de trabajo, la convocatoria de las ofertas de empleo, la selección y la promoción libres de sesgos de género.</li> <li>▶ Aplicar las técnicas para realizar un diagnóstico de género de la situación de las mujeres y hombres en estos procesos y conozca las pautas que han de regir la integración del principio de igualdad en estos procedimientos.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El diagnóstico de la situación de mujeres y hombres.</li> <li>2. Los aspectos a analizar y las pautas para integrar la perspectiva de género en los procedimientos relacionados con: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. La descripción y valoración de los puestos de trabajo: nomenclatura, métodos y criterios de valoración.</li> <li>b. Las ofertas de empleo: lenguaje, requisitos, comunicación de las convocatorias.</li> <li>c. La selección: pruebas, tribunales, baremos de méritos.</li> <li>d. La promoción: criterios, baremación de méritos, procedimiento, formación.</li> </ol> </li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta Unidad didáctica se desarrolla con una metodología mixta que combina las exposiciones teóricas con ejercicios prácticos para aplicar los conocimientos adquiridos en el análisis de género de estos procesos de gestión de los recursos humanos. Se trata de detectar la existencia de desigualdades de género en la gestión del personal de las administraciones públicas y de identificar los aspectos que, en los procedimientos analizados, puedan estar en la base de la permanencia de desigualdades, para establecer pautas que los modifiquen introduciendo la perspectiva de género.
<b>DURACIÓN</b>	4 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES LABORALES (CONTRATACIÓN, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, RETRIBUCIONES, CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, SALUD LABORAL).</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad didáctica se pretende reflexionar y analizar, aplicando la perspectiva de género, los aspectos relacionados con las condiciones laborales de los y las empleadas públicas para detectar si existen brechas de género, identificar los elementos que hay que modificar y las pautas para hacerlo con el fin de lograr un entorno laboral igualitario.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para realizar el análisis de las condiciones laborales (contratación, retribución, distribución del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral) del personal de las administraciones públicas aplicando la perspectiva de género.</li> <li>▶ Utilizar las técnicas para realizar un diagnóstico de género de la situación de las mujeres y hombres y conocer las pautas que han de regir la integración del principio de igualdad en dichas condiciones.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El diagnóstico y los aspectos a analizar desde la perspectiva de género de las condiciones laborales: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Modalidades de contratación.</li> <li>b. Distribución del tiempo de trabajo (horarios y turnos).</li> <li>c. Medidas de conciliación (uso por sexo de permisos, reducciones de jornada, excedencias...).</li> <li>d. Salud laboral.</li> <li>e. Retribuciones: componentes del salario (salario base y complementos).</li> </ol> </li> <li>2. Las pautas para la integración del principio de igualdad en las condiciones laborales.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	La unidad utiliza una metodología mixta con explicaciones teóricas y el desarrollo de una serie de ejercicios en los que se irán aplicando los conocimientos adquiridos.
<b>DURACIÓN</b>	4 horas



<b>UNIDAD DIDÁCTICA 4</b>	<b>INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. PLANES DE IGUALDAD, CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS MARCO.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	En esta Unidad se pretende reflexionar y conocer el papel que tiene la negociación colectiva en la introducción del principio de igualdad en el entorno laboral y las pautas para que en dicha negociación se tenga en cuenta la perspectiva de género.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado se capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conocer y comprender la función que tiene la negociación colectiva en la introducción del principio de igualdad de género en las relaciones laborales.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El marco normativo en materia de igualdad de género y negociación colectiva.</li> <li>2. Los instrumentos de la negociación colectiva para la introducción del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales: planes de igualdad, convenios colectivos y acuerdos marco. Pautas para la integración de la perspectiva de género.</li> <li>3. La configuración de órganos colegiados basados en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad se desarrolla mediante una metodología mixta que combina la exposición teórica con ejercicios prácticos en los que analizar y poder aplicar los conocimientos adquiridos.
<b>DURACIÓN</b>	3 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 5</b>	<b>VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta unidad se centra en reflexionar y conocer las manifestaciones que la violencia machista tiene en el entorno laboral y las pautas para su prevención, la detección y la atención de los casos, con la finalidad de conseguir un entorno laboral libre de dicha violencia.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado se capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conocer y comprender los tipos de violencia machista que se manifiestan en el entorno laboral, sus causas y efectos y las medidas que se pueden adoptar en cuanto a su prevención y tratamiento.</li> <li>▶ Detectar y actuar ante los casos que se produzcan en su entorno laboral.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El concepto de acoso sexual y por razón de sexo. Causas y efectos. Tipologías. Mitos.</li> <li>2. El marco normativo y mandatos respecto a su prevención, tratamiento, sanción, etc.</li> <li>3. La intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo. Protocolos de prevención y actuación.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	La unidad combina la exposición de contenidos teóricos con ejercicios prácticos relacionados fundamentalmente con la detección de casos y la elaboración de protocolos de prevención y actuación.
<b>DURACIÓN</b>	3 horas

## CURSO II.VI. PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

<b>NIVEL</b>	II. Formación para la gestión
<b>INTRODUCCIÓN</b>	El curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para integrar la perspectiva de género en el proceso de elaboración de presupuestos, en sus contenidos y en las herramientas que lo soportan. Pretende así garantizar que el presupuesto público tenga un impacto positivo en la igualdad.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Marco general, concepto de presupuesto con enfoque de género e implicaciones. La mirada de género al presupuesto público. <b>U.D. 2.</b> Metodología de integración de la perspectiva de género en el gasto presupuestario. <b>U.D. 3.</b> Informe de impacto de género del presupuesto.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Elaboración de presupuestos públicos transversalizando la perspectiva de género y con efecto positivo en la igualdad.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal funcionario y laboral que haya pasado por el curso básico y desempeñe su actividad profesional en relación con las diferentes fases presupuestarias (elaboración, seguimiento y evaluación).
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial y semipresencial. Haber realizado el curso básico y obligatorio y estar desarrollando su actividad laboral en puestos relacionados con la elaboración, seguimiento y evaluación de los presupuestos.
<b>DURACIÓN</b>	15 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Normativa estatal (Ley 3/2007 de igualdad).</li><li>▶ Normativa Foral.</li><li>▶ Documentación presupuestaria (programas presupuestarios y sus asignaciones económicas, clasificación orgánica del presupuesto asignaciones económicas por proyectos de cada programa presupuestario).</li><li>▶ Guías metodológicas.</li><li>▶ Ficha de análisis de género de los programas presupuestarios o líneas del MEP.</li></ul>
<b>PERFIL DOCENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Conocimientos de teoría de género y aplicación práctica de políticas de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, características y contenidos del presupuesto público, transversalización de la perspectiva de género en las diferentes fases de la presupuestación, identificación del impacto de género del presupuesto público.</li><li>▶ Habilidades y destrezas. Capacidad de escucha activa, para aplicar dinámicas de grupo, acompañar procesos de construcción de conocimiento.</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>MARCO GENERAL, CONCEPTO DE PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO E IMPLICACIONES. LA MIRADA DE GÉNERO AL PRESUPUESTO PÚBLICO.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende generar la reflexión sobre qué son y para qué sirven los presupuestos con enfoque de género, así como las implicaciones que tiene la transversalización de la perspectiva de género en el presupuesto público.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conocer el marco en el que se insertan los presupuestos con enfoque de género y aprender a mirarlos con perspectiva de género.</li> <li>▶ Comprender la utilidad de los presupuestos con enfoque de género.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La definición de presupuesto público y de presupuesto público con enfoque de género.</li> <li>2. El marco contextual y normativo de los presupuestos con enfoque de género. Origen y evolución de la elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género.</li> <li>3. El efecto del presupuesto en la igualdad.</li> <li>4. El examen de la clasificación económica, orgánica y por programas del presupuesto público aplicando la perspectiva de género.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología fundamentalmente expositiva, aunque abriendo espacios para el debate y el dialogo sobre las implicaciones de la elaboración de presupuestos con enfoque de género en la actividad profesional del alumnado.</p> <p>Se realizará de forma práctica, mediante la resolución de un caso, el contenido 3 de efecto del presupuesto en la igualdad.</p>
<b>DURACIÓN</b>	2 horas 30 minutos

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>METODOLOGÍA DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL GASTO PRESUPUESTARIO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad didáctica se pretende dar a conocer en que consiste la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos y realizar actividades prácticas que permitan aprehender las claves para la integración.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener los conocimientos necesarios para integrar la perspectiva de género en los programas presupuestarios y en las líneas del MEP.</li> <li>▶ Obtener las destrezas necesarias para integrar la perspectiva de género en los programas presupuestarios y en las líneas MEP y en el uso de las herramientas de análisis de los mismos</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La clasificación del gasto en relación con la igualdad de mujeres y hombres: gasto dirigido a mujeres, gasto dirigido a la igualdad de mujeres y hombres, gasto con efecto indirecto en la igualdad, resto de gasto.</li> <li>2. La clasificación de los programas presupuestarios o de las líneas MEP en función de su capacidad de incidencia en la igualdad de mujeres y hombres.</li> <li>3. La herramienta de análisis de género de los programas presupuestarios y/o líneas MEP.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta Unidad didáctica se desarrolla con una metodología eminentemente práctica mediante la realización de ejercicios de análisis del gasto en función de su finalidad y en relación con la igualdad de mujeres y hombres y el entrenamiento en el uso de la herramienta de análisis de cada programa presupuestario y/o línea MEP.
<b>DURACIÓN</b>	10 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad didáctica se pretende mostrar cual es la utilidad del informe de impacto de género de los presupuestos públicos y qué papel juegan en su redacción los diferentes agentes implicados en la elaboración del presupuesto con enfoque de género.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado se capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender la función del informe de impacto de género de los presupuestos y cuál es su proceso de elaboración.</li> <li>▶ Conocer cuál es su papel en la redacción del informe</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El informe de impacto de género del presupuesto. Finalidad, estructura y contenidos</li> <li>2. El proceso de elaboración del informe de impacto de género. Fases y agentes</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	La unidad utiliza una metodología mixta con explicaciones teóricas y el análisis de algunos ejemplos de informes de impacto de género de los presupuestos.
<b>DURACIÓN</b>	2 hora 30 minutos

## CURSO II.VII. TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

<b>NIVEL</b>	II. Formación para la Gestión
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Este curso pretende explicar e impulsar la utilización de una comunicación que visibilice y nombre a mujeres y hombres, desde su diversidad y teniendo en cuenta las diferentes realidades que representan, como un elemento imprescindible para la transparencia en la gestión, así como un requisito para que la rendición de cuentas a la ciudadanía incorpore el enfoque de género.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U. D. 1.</b> Generación de información útil para la igualdad. <b>U.D.2.</b> Tratamiento de la igualdad y la violencia en la comunicación interna y externa. <b>U.D.3.</b> Rendición de cuentas a la ciudadanía. <b>U.D.4.</b> Medios y lenguaje apropiados para nombrar y hacer visibles las realidades de mujeres y hombres. <b>U.D.5.</b> Análisis y revisión de páginas Web.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Alinear las políticas de transparencia y comunicación con el logro de la igualdad mediante una intervención intencionada que evite sesgos androcéntricos y discriminatorios.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal vinculado a la gestión de estas actividades
<b>MODALIDAD</b>	Presencial y Online
<b>DURACIÓN</b>	15 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Guías para generar información útil para la igualdad y realizar una comunicación incluyente.</li><li>▶ Webs</li><li>▶ Artículos</li><li>▶ Vídeos</li><li>▶ Anuncios publicitarios</li><li>▶ Etc.</li></ul>
<b>PERFIL DOCENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Conocimientos sobre comunicación y marketing con enfoque de género. Experiencia y conocimientos en materia de análisis de género de la información.</li><li>▶ Habilidades y destrezas. Capacidad analítica, de comunicación y de dinamización.</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>GENERACIÓN DE INFORMACIÓN ÚTIL PARA LA IGUALDAD</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Para que la actuación pública incida en las desigualdades de género, se precisa de información que las evidencie. Esta información, además de conocerla, muchas veces es preciso generarla y aprender a utilizarla, de forma que sea útil porque incide en la mejora de la planificación y gestión de los proyectos y políticas públicas. Desde el enfoque de género, la información es útil cuando proporciona datos u orientaciones que permiten conocer mejor cómo se sitúan mujeres y hombres ante una realidad, para así decidir informadamente en torno a ella.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entender la importancia de generar y utilizar información relevante para la consecución de la igualdad.</li> <li>▶ Obtener pautas para la producción, identificación y adecuada utilización de la información.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El contexto normativo que obliga a generar información útil para la igualdad.</li> <li>2. El método para generar información útil para la igualdad: la incorporación de la variable sexo en la producción de datos y la elaboración de indicadores de género.</li> <li>3. La identificación y el análisis de información útil para la igualdad.</li> <li>4. El rol de las y los gestores de la ACFN para la generación de información útil para la igualdad.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>Esta Unidad didáctica se desarrollará con una metodología participativa y posibilista, que ponga en valor los cambios que en materia de generación de información útil para la igualdad se han producido en los últimos años en la ACFN, pero que permita la reflexión grupal para identificación de áreas de mejora y retos.</p> <p>Se utilizarán ejemplos de formularios, registros y bases de datos con campo sexo y sin campo sexo, reflexionando sobre las consecuencias de ambas situaciones y sobre como la variable sexo debe atravesar al resto de variables.</p>
<b>DURACIÓN</b>	4 h

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>TRATAMIENTO DE LA IGUALDAD Y LA VIOLENCIA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretende mostrar cómo la comunicación en y desde la ACFN puede contribuir a reproducir las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres, aunque también puede ser una herramienta que contribuya al cambio de roles y estereotipos de género, de forma que sirva para expresar y constatar el compromiso real de la organización con la igualdad.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entender que el valor de la igualdad se construye y que la comunicación es una herramienta eficaz para ello.</li> <li>▶ Tomar conciencia de los sesgos de género que se reproducen a través de la comunicación y sus causas.</li> <li>▶ Analizar el tratamiento de la igualdad y la violencia en la comunicación interna y externa de la ACFN.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La igualdad como valor en la ACFN: Una transformación posible a través de la comunicación.</li> <li>2. El tratamiento de la igualdad en la comunicación interna y externa de la ACFN. Abordaje, visibilidad, intencionalidad e impacto.</li> <li>3. El tratamiento de la violencia contra las mujeres en la comunicación interna y externa de la ACFN. Abordaje, visibilidad, intencionalidad e impacto.</li> <li>4. Las consecuencias de un uso sexista y androcéntrico de la comunicación pública. Un caso: La revictimización de las supervivientes de la violencia contra las mujeres a través de la comunicación.</li> <li>5. La identificación de buenas prácticas en la ACFN.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	En esta unidad didáctica es clave utilizar ejemplos y referencias concretas a partir de los diferentes elementos comunicativos que utiliza la ACFN interna y externamente.
<b>DURACIÓN</b>	4 horas



UNIDAD DIDÁCTICA 3	RENDICIÓN DE CUENTAS A LA CIUDADANÍA
<b>INTRODUCCIÓN</b>	La rendición de cuentas es una consecuencia de la transparencia en la gestión pública y constituye un elemento central de un modelo de gobernabilidad basado en el Buen Gobierno. En este contexto, en esta unidad se pretende abordar la situación de la que parte la ACFN en materia de rendición de cuentas a la ciudadanía de lo que hace en materia de igualdad y la importancia de visibilizar el impacto que tienen las políticas que en materia de igualdad se ponen en marcha.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender que la rendición de cuentas sobre lo que se hace en igualdad y sobre los avances que la implementación de políticas públicas de igualdad tiene sobre la ciudadanía es un elemento imprescindible para el Buen Gobierno.</li> <li>▶ Rendir cuentas a la ciudadanía sobre el compromiso y los avances en la igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La definición e implicaciones de un modelo de gobernabilidad basado en el Buen Gobierno en igualdad</li> <li>2. La presencia de la igualdad entre las políticas de transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía de la ACFN.</li> <li>3. Los elementos de una estrategia de rendición de cuentas a la ciudadanía en materia de igualdad.</li> <li>4. La vinculación entre la participación ciudadana en el desarrollo de las políticas y la rendición de cuentas.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	En esta unidad es importante visibilizar la importancia de rendir cuentas a la ciudadanía de lo que se hace en igualdad y del impacto que ello tiene, en forma de mejoras sociales, como un elemento de comunicación que permite que la ciudadanía sea más consciente y participe de la importancia de implementar políticas de igualdad y dotarlas de recursos suficientes. Todo ello se hará mediante exposiciones y reflexiones a partir de vídeos, imágenes, documentos, web utilizados para comunicarse con la ciudadanía.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora y 30 minutos

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 4</b>	<b>MEDIOS Y LENGUAJE ADECUADO PARA NOMBRAR Y HACER VISIBLES LAS REALIDADES DE MUJERES Y HOMBRES</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	El lenguaje no es sexista, lo es el uso que se hace del mismo a través de los diferentes canales y elementos comunicativos que se utilizan. Aunque uno de los procedimientos que más ha cambiado en las administraciones públicas es la comunicación que se hace a la ciudadanía, existen numerosas áreas de mejora que se pretenden abordar en esta unidad didáctica.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado se capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Eliminar resistencias y prejuicios sobre la utilización de un lenguaje que nombre y haga visibles a las mujeres.</li> <li>▶ Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en el lenguaje y en el tratamiento de la información.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El contexto: la comunicación desde la ACFN y su impacto en la ciudadanía. La responsabilidad de los agentes implicados.</li> <li>2. Los motivos para que la comunicación no sea incluyente ni haga visibles las realidades de mujeres y hombres. Las oportunidades de eliminar el androcentrismo y el sexismo en la comunicación pública.</li> <li>3. Las herramientas para que la comunicación en la ACFN sea incluyente y no discriminatoria.</li> <li>4. Las nuevas formas de nombrar: recomendaciones para el trabajo en la ACFN.</li> <li>5. Casos prácticos: trabajo en torno a diferentes elementos comunicativos de la ACFN.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	El trabajo en esta unidad didáctica tiene que ser muy visual y estar adaptado a la realidad de la ACFN y sus posibilidades. Es recomendable que el alumnado pertenezca a la misma área de gestión o departamento, para poder en función de su ámbito de actuación, trabajar cómo hacer una comunicación que nombre y haga visibles las realidades de mujeres y hombres (empleo, desarrollo rural, deporte, juventud, derechos sociales, etc.).
<b>DURACIÓN</b>	3 horas 30 minutos

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 5</b>	<b>ANÁLISIS Y REVISIÓN DE PÁGINAS WEB</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretende, a partir de la información que aportan diferentes páginas WEB de la ACFN, identificar mejoras que promuevan una comunicación incluyente y que garanticen la rendición de cuentas a la ciudadanía en materia de igualdad.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Poner en práctica lo aprendido en otras unidades del módulo, identificando mejoras que posibiliten que la igualdad se incorpore en la estrategia de comunicación y rendición de cuentas a la ciudadanía de la ACFN.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El análisis de páginas WEB de la ACFN, identificando áreas de mejora en términos de rendición de cuentas de lo que se hace en igualdad y el impacto que tienen.</li> <li>2. El análisis de páginas web que representen buenas prácticas de cómo la igualdad puede formar parte de la estrategia de comunicación y rendición de cuentas a la ciudadanía.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica es eminentemente práctica y se dinamizará a través del estudio de casos.
<b>DURACIÓN</b>	2 horas

## CURSO II.VIII. OBLIGACIONES LEGALES EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ACFN

<b>NIVEL</b>	II. Formación para la Gestión.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	El marco legal vigente en materia de igualdad, tanto estatal, como foral, recoge diferentes obligaciones que afectan a procedimientos comunes de la ACFN y que tienen por objetivo la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres a través de la implementación progresiva de la estrategia del mainstreaming de género y mediante la realización de medidas de acción positiva. Este curso, pensado desde un enfoque eminentemente jurídico, aborda el marco legal de las intervenciones programadas en este sentido, deteniéndose en el sentido y utilidad de los diferentes procedimientos administrativos.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U. D. 1.</b> Principales mandatos legales y sus consecuencias en la ACFN. <b>U. D. 2.</b> Igualdad en los procesos y procedimientos administrativos.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Conocer el marco legal que obliga a alinear los procesos y procedimientos administrativos con la igualdad.</li><li>▶ Entender el sentido y utilidad de la incorporación de la igualdad en los procesos y procedimientos administrativos comunes.</li></ul>
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal vinculado al asesoramiento jurídico.
<b>MODALIDAD</b>	Presencial u Online
<b>DURACIÓN</b>	6 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Marco normativo vigente y de referencia en materia de igualdad para la ACFN.</li><li>▶ Guías jurídicas sobre la incorporación del enfoque de género en procesos y procedimientos comunes de la ACFN.</li><li>▶ Buenas prácticas de la ACFN y de otras administraciones públicas.</li></ul>
<b>PERFIL DOCENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Especialización en incorporación del enfoque de género en procedimientos administrativos desde un acercamiento jurídico. Conocimiento profundo de la normativa foral y estatal en las materias que se trabajan en el curso.</li><li>▶ Habilidades y destrezas: Capacidad de argumentación y comunicación.</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>PRINCIPALES MANDATOS LEGALES Y SUS CONSECUENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Según la Ley Orgánica 3/2007, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Este mandato, junto con otros, obliga a alinear con la igualdad el conjunto de las intervenciones que se realizan desde las Administraciones Públicas y que se explican, desde un enfoque jurídico, en esta unidad didáctica.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender las implicaciones que el marco normativo en materia de igualdad establece para incorporar el enfoque de género en la intervención pública.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las normas de aplicación a la ACFN que obligan a que la intervención desde la administración se alinee con la igualdad.</li> <li>2. La experiencia de la ACFN en materia de aplicación de dichos mandatos y retos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Desde un planteamiento de análisis, debate y reflexión sobre los mandatos normativos de igualdad vigentes en la ACFN, es preciso que el alumnado entienda que las diferentes intervenciones propuestas se ajustan a derecho y su realización es importante y de alto impacto en la igualdad de mujeres y hombres, generando un clima favorable para su implementación progresiva.
<b>DURACIÓN</b>	2 h

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS AMINISTRATIVOS</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretende concretar el marco normativo para la intervención en igualdad en los diferentes procesos y procedimientos administrativos comunes al conjunto de la Administración, explicando el sentido y utilidad de su implementación.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Desarrollar una actitud proactiva y posibilista para la implementación del enfoque de género en los diferentes procesos y procedimientos administrativos comunes a la ACFN.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La igualdad y nulidad en los procesos administrativos.</li> <li>2. La evaluación de impacto de género: sentido y utilidad</li> <li>3. Las cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios: sentido y utilidad</li> <li>4. La comunicación inclusiva: sentido y utilidad</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	En esta unidad didáctica no se busca explicar cómo se incorpora el enfoque de género en los diferentes procedimientos comunes, sino explicar la legalidad de la intervención en esta materia, así como su sentido y utilidad, de forma clara y concreta. Por ello el planteamiento didáctico estará basado en el análisis y debate sobre las posibilidades y límites de la aplicación de los mandatos normativos.
<b>DURACIÓN</b>	4 horas

## CURSO II.IX. ESTEREOTIPOS Y COMUNICACIÓN

<b>NIVEL</b>	II. Formación para la Gestión
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<p>El curso pretende aportar las claves para comprender la relevancia de una comunicación inclusiva y no sexista para la ruptura de estereotipos de género y la visibilización de la presencia y las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.</p> <p>Asimismo, esta formación ofrecerá las bases competenciales para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes.</p>
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<p><b>U. D. 1.</b> Socialización de género y comunicación</p> <p><b>U. D. 2.</b> Comunicación no sexista: sentido, utilidad y claves para su uso</p>
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal dedicado a la atención directa al público utilice un lenguaje inclusivo en el que mujeres y hombres se sientan nombrados.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal vinculado a la atención directa a la ciudadanía
<b>MODALIDAD</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	6 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Guías,</li><li>▶ Artículos</li><li>▶ Anuncios de publicidad,</li><li>▶ Imágenes,</li><li>▶ Vídeos</li></ul>
<b>PERFIL DOCENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Conocimientos de teoría y análisis de género y sobre su aplicación práctica al lenguaje escrito y audiovisual</li><li>▶ Habilidades y destrezas. Capacidad de escucha activa, para aplicar dinámicas de grupo, acompañar procesos de construcción de conocimiento.</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO Y COMUNICACIÓN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad didáctica pretende poner las bases para que se comprenda el origen y las consecuencias del uso sexista del lenguaje (escrito, oral y visual) mediante el análisis del proceso de socialización diferencial de género.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender cuáles son los agentes de socialización y cómo operan, así como la especial relevancia del lenguaje o la comunicación no inclusiva.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los agentes de socialización. Identificación de los mismos y de su forma de operar: mensajes, canales, expectativas, etc...</li> <li>2. El papel transversal del lenguaje (escrito, oral e iconográfico) como agente de socialización.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>Esta Unidad didáctica se desarrolla con una metodología participativa, de reflexión y debate grupal para la identificación de los agentes de socialización diferencial y su operativa.</p> <p>Se aplicarán técnicas de trabajo en grupos por agente de socialización y debate en plenario.</p>
<b>DURACIÓN</b>	3 h



<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>LA COMUNICACIÓN NO SEXISTA: SENTIDO, UTILIDAD Y CLAVES PARA SU USO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretende mostrar cuales son las claves para una comunicación inclusiva y su potencialidad para la ruptura de estereotipos de género.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conocer el marco normativo que regula el uso de un lenguaje y las imágenes inclusivas en la administración.</li> <li>▶ Tomar conciencia del valor de la comunicación como imagen visible del compromiso de una administración con la igualdad de género.</li> <li>▶ Adquirir las competencias básicas para el uso de una comunicación inclusiva y que visibilice a hombres y a mujeres.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El marco normativo sobre el uso de lenguaje e imágenes inclusivas en la administración.</li> <li>2. Los problemas derivados de una comunicación sexista.</li> <li>3. Las resistencias más frecuentes y argumentos para afrontarlos.</li> <li>4. Las propuestas y alternativas para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>Esta Unidad didáctica se desarrolla con una metodología mixta, combinando las exposiciones teóricas con ejercicios prácticos de aplicación de los contenidos propuestos.</p> <p>Se utilizarán diversas técnicas grupales (trabajo en pequeños grupos, tribunas) y herramientas (anuncios publicitarios, presentaciones...)</p>
<b>DURACIÓN</b>	3 horas

## **9. DESCRIPCIÓN DE LOS CUROS Y UNIDADES DIDÁCTICAS DEL NIVEL SECTORIAL**

## 7. DESCRIPCIÓN DE LOS CURSOS Y UNIDADES DIDÁCTICAS DEL NIVEL ESPECIALIZACIÓN SECTORIAL

Como se ha descrito al inicio del documento, el nivel sectorial del Itinerario Formativo para la Aplicación de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas es un nivel de especialización que busca, a partir de los conocimientos adquiridos en el nivel básico, generar las condiciones para transversalizar la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo más temático de los diferentes ámbitos de intervención de los Departamentos de Gobierno de Navarra, a partir de sus competencias.

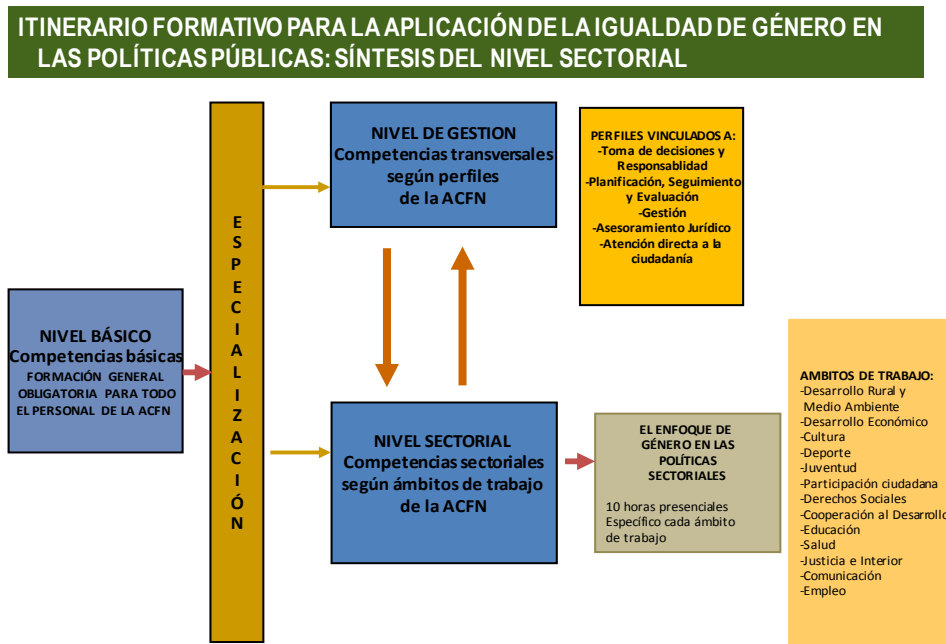
Conviene insistir y reiterar, en este apartado, con el objeto de no generar confusiones, que el nivel de especialización del Itinerario incorpora dos recorridos formativos diferentes. El primer recorrido, denominado nivel de gestión, tiene por objetivo la incorporación del enfoque de género en diferentes procesos y procedimientos comunes al conjunto de la ACFN. El segundo, que se detalla en este apartado, pretende abordar la incorporación del enfoque de género en políticas públicas concretas y/o específicas de diferentes ámbitos de trabajo, desde un planteamiento eminentemente práctico.

Para facilitar la comprensión de este nivel de especialización del Itinerario, a continuación se describen de forma esquemática los diferentes elementos que lo caracterizan y diferencian de los niveles anteriores.

<b>NIVEL 3: NIVEL SECTORIAL</b>	
<b>CARACTERÍSTICAS DEL NIVEL SECTORIAL</b>	
<b>OBJETIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Adquirir habilidades y destrezas relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en las políticas concretas que se desarrollan en los diferentes ámbitos de trabajo de Gobierno de Navarra.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Contexto de la intervención e identificación de las principales desigualdades de género específicas de las políticas de los diferentes ámbitos. Análisis de datos, identificación de los relevantes e interpretación de los mismos desde la perspectiva de género.</li> <li>▶ Generación de instrumentos para medir las desigualdades.</li> <li>▶ Diseño de propuestas para contribuir a la eliminación de las desigualdades de género en las distintas políticas sectoriales</li> </ul>
<b>PÚBLICO</b>	Profesionales de una misma área de trabajo que decidan realizar un análisis de género de sus políticas o proyectos estratégicos, con el fin de impulsar procesos de transformación sectorial de sus contenidos, para que éstos se alineen con la normativa vigente en materia de igualdad.
<b>RESULTADO</b>	Se generan las condiciones para que en cada área de trabajo se inicien procesos de transformación de las políticas públicas y que éstas tengan un impacto positivo para la igualdad.
<b>LA FORMACIÓN SECTORIAL EN EL ITINERARIO</b>	
<b>ACCESO</b>	Se puede acceder al nivel sectorial una vez se haya realizado el nivel de formación inicial o básico de igualdad. Los objetivos de aprendizaje del nivel

	<p>básico son un requisito imprescindible para realizar el nivel de especialización sectorial y que esta formación responda a los objetivos propuestos, ya que se busca aplicar y concretar los conocimientos generales adquiridos en materia de igualdad de género en el nivel básico en los diferentes ámbitos de trabajo.</p>
<b>RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE GESTIÓN Y SECTORIAL</b>	<p>No es necesario realizar el nivel de especialización de gestión para realizar el sectorial. Los dos recorridos formativos son complementarios y no excluyentes. No obstante, no son niveles “intercambiables”. Mientras el nivel de gestión se centra más en procedimientos comunes al conjunto de la ACFN, el nivel sectorial incide directamente en la transformación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de trabajo, ya que busca revisar de forma crítica y posibilista su despliegue, para que incorporen el enfoque de género.</p>
<b>ÁMBITOS DE TRABAJO</b>	<p>Puesto que la estrategia del itinerario es plantear un recorrido progresivo de formación en igualdad de género para todo el personal de la ACFN que aunque sea flexible, tenga continuidad en el tiempo, las acciones de formación que se recogen en el nivel sectorial están articuladas por áreas de trabajo. De esta forma, los cambios de competencias departamentales que puedan darse en cada legislatura no tienen por qué afectar al diseño de la formación sectorial.</p> <p>En este Itinerario se identifican <b>13 áreas</b> de trabajo diferentes: <b>Cultura, Juventud, Deporte, Cooperación, Participación Ciudadana, Salud, Derechos Sociales, Empleo, Educación, Comunicación, Justicia e Interior, Desarrollo Rural y Medio Ambiente y Desarrollo Económico</b></p>
<b>NÚMERO DE HORAS</b>	<p>Cada uno de los 13 cursos de formación sectorial que se desarrollan en este nivel tiene una duración de 10 horas, distribuidas en 3 unidades didácticas.</p>
<b>MODALIDAD DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La propuesta de formación que se hace es presencial, debido al valor que aporta el conocimiento generado en los grupos y a que el formato de aprendizaje se basa en la reflexión grupal en torno a políticas sectoriales y en el contraste conjunto.</li> <li>▶ El nivel sectorial tiene una orientación práctica, es decir, se trabaja en torno a proyectos temáticos que se estén desarrollando en Gobierno de Navarra. Este aspecto es uno de los elementos más relevantes de este nivel de especialización.</li> </ul>
<b>ESTRUCTURA DE LOS CURSOS</b>	<p>El conjunto de los sectoriales que se recogen en esta propuesta siguen una misma estructura de contenidos que la persona responsable de la formación tendrá que adaptar y mejorar, en función del grupo de personas que asistan a la misma. En este nivel, es fundamental la concreción de los cursos y unidades a las realidades y necesidades del alumnado.</p> <p>Los cursos propuestos siguen la siguiente secuencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Una primera unidad donde se profundiza en los mandatos específicos de igualdad para el ámbito de trabajo. Duración: 1 hora.</li> <li>▶ Una segunda unidad donde se identifican las desigualdades y discriminaciones más relevantes para el ámbito de trabajo y los factores que la generan, desde un enfoque posibilista. En esta unidad se dan pautas para el tratamiento de la información desde un análisis de género. Duración: 4 horas.</li> <li>▶ Una tercera unidad, de carácter práctico, donde se trabaja el análisis de género de una política concreta del ámbito sectorial. Duración: 5 horas.</li> </ul>

El siguiente gráfico presenta de forma sintética las especificidades del nivel sectorial, en el conjunto del Itinerario Formativo para la aplicación de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas:



A partir de este contexto, a continuación se detallan los contenidos de los cursos que integran el nivel sectorial, describiendo sus unidades didácticas.

## CURSO III.I. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE CULTURA

<b>NIVEL</b>	III. Sectorial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Este curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para que el personal que desarrolla sus funciones en el ámbito de la cultura integre la perspectiva de género de manera específica en las políticas que son de su competencia. De esta forma, se generan las condiciones para que la cultura sea una herramienta eficaz para favorecer el cambio de valores hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Identificación de los mandatos normativos específicos de igualdad para el ámbito de cultura <b>U.D. 2.</b> Identificación de las desigualdades y discriminaciones más relevantes en el ámbito de la cultura y de los factores que las generan. <b>U.D. 3.</b> Incorporación del enfoque de género en una política concreta de cultura.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal vinculado técnicamente al ámbito sectorial de cultura aprenda a integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, de forma que se garantice que sus intervenciones tengan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal de Gobierno de Navarra que participa en las políticas públicas desplegadas desde el ámbito de cultura, preferiblemente equipos de trabajo del mismo servicio o unidad.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Normativa estatal y foral sobre igualdad y cultura.</li><li>▶ Conferencias, convenios y planes de ámbito internacional, estatal y foral que aborden la igualdad de género en el ámbito sectorial de cultura.</li><li>▶ Planes, proyectos y programas del ámbito de la cultura que aborden la igualdad de género.</li><li>▶ Guías y manuales: Igualdad de Género: Patrimonio y Creatividad (UNESCO 2014), Guía de Lenguaje para el Ámbito de la Cultura (Emakunde 2010), Patrimonio en Femenino (Ministerio de Cultura, 2011), El género en el patrimonio cultural (UPV/EHU 2017), etc.</li><li>▶ Estadísticas</li><li>▶ Noticias</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MANDATOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PARA EL ÁMBITO DE CULTURA</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende identificar los mandatos relacionados con la igualdad de género que desde el ámbito de cultura se tiene la obligación de integrar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas. Para ello, se pretenden analizar tanto los mandatos contemplados en la legislación específica de igualdad, como los de igualdad que se deriven de las normas específicas del ámbito de la cultura.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entender el papel de la cultura para el cambio de valores hacia la igualdad</li> <li>▶ Aprender a identificar los diferentes mandatos normativos y programáticos que les competen y cómo esos mandatos impactan en las políticas de cultura.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los retos: El papel de la cultura para el cambio de valores hacia la igualdad</li> <li>2. Los mandatos: Marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico de cultura. Tipología de medidas derivadas de los mandatos.</li> <li>3. Vinculación entre los mandatos normativos y las directrices o líneas generales de la política cultural de Gobierno de Navarra.</li> <li>4. Breve identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito de cultura en la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres y hacer más efectivos los mandatos normativos (INAI/NABI, Unidad de Igualdad departamental, Comisión de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura de la Secretaría de Estado de Cultura, etc.).</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica. A partir de la exposición de los contenidos teóricos necesarios para centrar la actividad, el alumnado trabajará en la localización de la legislación de aplicación y en los programas que guían sus actuaciones para la identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad que se recogen en ellos y, una vez identificada su tipología, reflexionar sobre si en sus hábitos de trabajo para desarrollar su política se están contemplando dichos mandatos.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES MÁS RELEVANTES EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA Y DE LOS FACTORES QUE LAS GENERAN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad se centra en la reflexión sobre la importancia de identificar las desigualdades de género como elemento esencial para poder incorporar la perspectiva de género en las políticas de cultura y la información, metodología y herramientas necesarias para realizar dicha identificación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identificar las desigualdades de género existentes en el ámbito de cultura.</li> <li>▶ Analizar, desde la teoría de género, las raíces de las desigualdades y poder integrar en sus políticas y programaciones las medidas necesarias para reducirlas y avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de los factores y variables más relevantes que hay que tener en cuenta en las políticas de cultura para realizar un análisis de género: presencia y participación horizontal y vertical, visibilidad, acceso a recursos culturales, reconocimiento/valor, respuesta a necesidades diferentes, etc. Transversalmente, sexo, edad, nivel económico, nivel de estudios terminados, etc.</li> <li>2. Identificación de brechas de género y cuestiones sensibles al género a partir de los factores y variables identificadas. Por ejemplo, relacionadas con el tipo de público, la participación en programaciones, conferencias o seminarios, la presencia y visibilidad en obras en colecciones, la presencia en premios, certámenes y jurados, la visibilidad y el valor de la contribución al patrimonio material e inmaterial, las características de la oferta cultural general y especializada, las subvenciones, el tipo de comunicación utilizada desde cultura, etc.</li> <li>3. Análisis de la información. Técnicas y herramientas para el tratamiento de la información y pautas para el análisis. Elaboración de indicadores de género en el ámbito de la cultura (Ejemplo: Evolución del número de mujeres y hombres que exponen o tienen obras en colecciones de Museos y Centros de Arte de Navarra).</li> <li>4. Papel de las y los profesionales del ámbito de la cultura de Gobierno de Navarra y de otras entidades culturales en la reducción de las desigualdades.</li> <li>5. Análisis de una buena práctica en el ámbito de la cultura de Navarra, por su impacto positivo para la igualdad, a partir de los aprendizajes de la unidad.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>A partir de la identificación de las dimensiones y variables de ámbito cultural el alumnado trabajará en la búsqueda de información pertinente al género, su tratamiento y análisis en el marco interpretativo de la teoría de género, para facilitar la enumeración de las principales desigualdades.</p> <p>Se propone finalizar la unidad con el análisis y puesta en valor de una experiencia práctica impulsada desde Gobierno de Navarra que incida positivamente en la igualdad, para que la formación tenga un enfoque posibilista y orientado al cambio.</p>
<b>DURACIÓN</b>	4 horas



<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA POLÍTICA CONCRETA DE CULTURA</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretenden consolidar los aprendizajes adquiridos identificando, a través del análisis de una política concreta, los cambios que han de realizarse para que ésta integre la perspectiva de género. Así, una vez analizados los marcos, los mandatos e identificadas las desigualdades de género en el ámbito de la cultura y sus consecuencias, este aprendizaje se aplica de forma práctica y se transfiere a una política concreta del ámbito de la cultura.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para programar sus intervenciones dando respuesta a los mandatos normativos y a las desigualdades detectadas en su ámbito, integrando la perspectiva de género y garantizando un impacto de género positivo.</li> <li>▶ Hacer propuestas de cambio en la manera de abordar las políticas públicas de cultura.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de género de una política concreta de los servicios de Patrimonio Histórico, Archivos y Patrimonio Documental, Museos, Bibliotecas o Acción Cultural.</li> <li>2. Identificación de propuestas de mejora concretas para reducir y eliminar las desigualdades y discriminaciones de género detectadas en el análisis, por tipología de medidas (transversales y acciones positivas) y relacionadas con los contenidos de la política analizada y los procedimientos o procesos puestos en marcha para su despliegue.</li> <li>3. Síntesis y recopilación de aprendizajes: del enfoque de género en una política de cultura, al enfoque de género en las políticas de cultura. El carácter transversal y transferible de los conocimientos adquiridos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>La unidad tiene una metodología práctica y se basa en el trabajo conjunto en torno a un proyecto concreto. Así, la propuesta consiste en trabajar de forma grupal en torno a una política del área, para su contraste y mejora conjunta, desde un análisis de género. De forma previa a la sesión, pero como parte del curso, se decidirá conjuntamente con el grupo la política en torno a la que se va a trabajar, para poder recopilar de forma previa información relevante sobre la misma, con el objeto de que en la sesión presencial ésta se pueda utilizar.</p> <p>La persona responsable de facilitar esta formación dará pautas al grupo, para estructurar y ordenar el análisis. Al finalizar la sesión se realizará una síntesis final, que ponga en valor los aprendizajes adquiridos y su carácter transformador.</p>
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

## CURSO III.II. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE DEPORTE

<b>NIVEL</b>	III. Sectorial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Este curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para que el personal que desarrolla sus funciones en el ámbito del deporte integre la perspectiva de género de manera específica en las políticas que son de su competencia. De esta forma, se generan las condiciones para que el deporte se convierta en una herramienta eficaz para favorecer el cambio de valores hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Identificación de los mandatos normativos específicos de igualdad para el ámbito del deporte <b>U.D. 2.</b> Identificación de las desigualdades y discriminaciones más relevantes en el ámbito del deporte y de los factores que las generan <b>U.D. 3.</b> Incorporación del enfoque de género en una política concreta de deporte
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal vinculado al ámbito sectorial de deporte aprenda a integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, de forma que se garantice que sus intervenciones tengan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal de Gobierno de Navarra que participa en las políticas públicas desplegadas desde el ámbito del deporte, preferiblemente equipos de trabajo del mismo servicio o unidad.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Normativa estatal y foral sobre igualdad y deporte.</li><li>▶ Conferencias, convenios y planes de ámbito internacional, estatal y foral que aborden la igualdad de género en el ámbito sectorial del deporte. Plan Navarro Deporte y Mujer (Instituto Navarro de Deporte y Juventud 2017).</li><li>▶ Guías, manuales y otra documentación de utilidad: La igualdad de género en el deporte (Instituto Europeo de la Igualdad de Género 2016), Presencia y tratamiento de las deportistas en los medios de comunicación de Navarra (Sainz de Baranda C. 2018), Estudio sobre la situación de las mujeres en los Juegos Deportivos de Navarra y en el deporte federado de Navarra (Instituto Navarro de Deporte y Juventud 2017), Boletín Digital Deportistas Navarras (Instituto Navarro de Deporte y Juventud), Guía de Lenguaje para el Ámbito del Deporte (Emakunde 2009), etc.</li><li>▶ Estadísticas. Anuario de estadísticas deportivas del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.</li><li>▶ Noticias</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MANDATOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PARA EL ÁMBITO DEL DEPORTE</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende identificar los mandatos relacionados con la igualdad de género que desde el ámbito del deporte se tiene la obligación de integrar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación. Para ello, se pretenden analizar tanto los mandatos contemplados en la legislación específica de igualdad, como los de igualdad que se deriven de las normas específicas del ámbito del deporte.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entender el papel del deporte como herramienta para impulsar el cambio de valores hacia la igualdad</li> <li>▶ Aprender a identificar los diferentes mandatos normativos y programáticos que les competen y cómo esos mandatos tienen que impactar en las políticas de deporte.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los retos: El papel del deporte en el cambio de valores hacia la igualdad</li> <li>2. Los mandatos: Marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico de deporte. Tipología de medidas derivadas de los mandatos.</li> <li>3. Vinculación entre los mandatos normativos y las directrices o líneas generales de la política de deporte de Gobierno de Navarra.</li> <li>4. Breve identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito del deporte en la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres y hacer más efectivos los mandatos normativos (INAI/NABI, Unidad de Igualdad departamental, Comité de Justicia Deportiva del INDJ, Comisión de Deporte Femenino del INDJ), etc.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica. A partir de la exposición de los contenidos teóricos necesarios para centrar la actividad, el alumnado trabajará en la localización de la legislación de aplicación y en los programas que guían sus actuaciones para la identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad que se recogen en ellos, identificar su tipología, para poder reflexionar si en sus hábitos de trabajo para desarrollar su política se están contemplando dichos mandatos.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES MÁS RELEVANTES EN EL ÁMBITO DEL DEPORTE Y DE LOS FACTORES QUE LAS GENERAN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad se centra en la reflexión sobre la importancia de identificar las desigualdades de género como elemento esencial para poder incorporar la perspectiva de género en las políticas de deporte y la información, metodología y herramientas necesarias para realizar dicha identificación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identificar las desigualdades de género existentes en el ámbito del deporte</li> <li>▶ Analizar, desde la teoría de género, las raíces de las desigualdades y poder integrar en sus políticas y programaciones las medidas necesarias para reducirlas y avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de los factores y variables más relevantes que hay que tener en cuenta en las políticas de deporte para realizar un análisis de género: sexo, edad, presencia y participación, visibilidad, acceso a recursos, reconocimiento, respuesta a necesidades diferentes, etc.</li> <li>2. Brechas de género y desigualdades existentes en el deporte, teniendo en cuenta los factores y variables identificadas. Por ejemplo, vinculadas a las licencias deportivas, a la presidencia en las federaciones deportivas, al número de deportistas, personal técnico y de arbitraje de alto nivel, al abandono del deporte, a la ocupación del espacio público para realizar actividades deportivas, a las expectativas que se tienen sobre la práctica deportiva de niñas y niños, a los modelos de iniciación en el deporte, a la participación en el deporte escolar por disciplina deportiva, a los referentes que existen en el deporte, al tratamiento del deporte femenino y masculino en los medios de comunicación, etc.</li> <li>3. Tratamiento y análisis de la información. Técnicas y herramientas para el tratamiento de la información y pautas para el análisis. Elaboración de indicadores de género en el ámbito del deporte (Ejemplo: Población de 6 o más años que realiza actividades deportivas por frecuencia y sexo en Navarra).</li> <li>4. Papel de las y los profesionales del ámbito del deporte de Gobierno de Navarra y de otras entidades deportivas en la reducción de las desigualdades.</li> <li>5. Análisis de una buena práctica en el ámbito del deporte de Navarra, por su impacto positivo para la igualdad, a partir de los aprendizajes de la unidad.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>A partir de la identificación de las dimensiones y variables del ámbito del deporte, el alumnado trabajará en la búsqueda de información pertinente al género, su tratamiento y análisis en el marco interpretativo de la teoría de género, para facilitar la enumeración de las principales desigualdades.</p> <p>Se propone finalizar la unidad con el análisis y puesta en valor de una experiencia práctica impulsada desde Gobierno de Navarra que incida positivamente en la igualdad, para que ésta tenga un enfoque posibilista y orientado al cambio.</p>
<b>DURACIÓN</b>	4horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA POLÍTICA CONCRETA DE DEPORTE</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretenden consolidar los aprendizajes adquiridos identificando, a través del análisis de una política concreta, los cambios que han de realizarse para que ésta integre la perspectiva de género. Así, una vez analizados los marcos, los mandatos e identificadas las desigualdades de género en el ámbito del deporte y sus consecuencias, este aprendizaje se aplica de forma práctica y se transfiere a una política concreta del ámbito del deporte.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para programar sus intervenciones dando respuesta a los mandatos normativos y a las desigualdades detectadas en su ámbito, integrando la perspectiva de género y garantizando un impacto de género positivo en sus políticas.</li> <li>▶ Hacer propuestas de cambio en la manera de abordar las políticas públicas de deporte.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de género de una política concreta de deporte.</li> <li>2. Identificación de propuestas de mejora concretas para reducir y eliminar las desigualdades y discriminaciones de género detectadas en el análisis, por tipología de medidas (transversales y acciones positivas) y relacionadas con los contenidos de la política analizada y los procedimientos o procesos puestos en marcha para su despliegue.</li> <li>3. Síntesis y recopilación de aprendizajes: del enfoque de género en una política de deporte, al enfoque de género en las políticas de deporte. El carácter transversal y transferible de los conocimientos adquiridos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>La unidad tiene una metodología fundamentalmente práctica. Se propone trabajar de forma grupal en torno a una política, para su contraste y mejora conjunta, desde un análisis de género. Por eso, de forma previa a la sesión, pero como parte del curso, se decidirá conjuntamente con el grupo la política en torno a la que se va a trabajar y de forma individual se recopilará información previa relevante sobre la misma, con el objeto de que en la sesión presencial ésta se pueda utilizar.</p> <p>La persona responsable de facilitar esta formación dará pautas al grupo, para estructurar y ordenar el análisis. Al finalizar la sesión se realizará una síntesis final, que ponga en valor los aprendizajes adquiridos y su carácter transformador.</p>
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

## CURSO III.III. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE JUVENTUD

<b>NIVEL</b>	III. Sectorial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Este curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para que el personal que desarrolla sus funciones en el ámbito de juventud integre la perspectiva de género de manera específica en las políticas que son de su competencia. De esta forma, se generan las condiciones para que a través de las políticas públicas dirigidas a la juventud se favorezca el cambio de valores hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Identificación de los mandatos normativos específicos de igualdad para el ámbito de juventud <b>U.D. 2.</b> Identificación de las desigualdades y discriminaciones más relevantes en el ámbito de juventud y de los factores que las generan. <b>U.D. 3.</b> Incorporación del enfoque de género en una política concreta de juventud
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal vinculado técnicamente al ámbito sectorial de juventud aprenda a integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, de forma que se garantice que sus intervenciones tengan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal de Gobierno de Navarra que participa en las políticas públicas desplegadas desde el ámbito de juventud preferiblemente equipos de trabajo del mismo servicio o unidad.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Normativa estatal y foral sobre igualdad y juventud</li><li>▶ Conferencias, convenios y planes de ámbito internacional, estatal y foral que aborden la igualdad de género en el ámbito sectorial de juventud. Estrategia de juventud y Plan de Juventud de Gobierno de Navarra.</li><li>▶ Planes, proyectos y programas del ámbito de la juventud que aborden la igualdad de género.</li><li>▶ Guías, estadísticas y estudios de Gobierno de Navarra. Se recomienda consultar el material web disponible en el Observatorio Joven del Instituto Navarro de Deporte y Juventud.</li><li>▶ Otras estadísticas y estudios. Ej. Encuesta de emancipación de la población joven de la CFN ( INDJ 2017), Jóvenes, Relaciones Familiares e Igualdad de Género. Sondeo de Opinión (INJUVE 2014).</li><li>▶ Noticias</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MANDATOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PARA EL ÁMBITO DE JUVENTUD</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende identificar los mandatos relacionados con la igualdad de género que desde el ámbito de juventud se tiene la obligación de integrar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas. Para ello, se pretenden analizar tanto los mandatos contemplados en la legislación específica de igualdad, como los de igualdad que se deriven de las normas específicas del ámbito de la juventud.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entender la importancia de las políticas de juventud en el cambio de valores hacia la igualdad</li> <li>▶ Aprender a identificar los diferentes mandatos normativos y programáticos que les competen y cómo esos mandatos impactan en las políticas de juventud.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los retos: El cambio de valores hacia la igualdad desde las políticas públicas dirigidas a jóvenes</li> <li>2. Los mandatos: Marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico de juventud. Tipología de medidas derivadas de los mandatos.</li> <li>3. Vinculación entre los mandatos normativos y las directrices o líneas estratégicas de la política de juventud de Gobierno de Navarra.</li> <li>4. Breve identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito de la juventud en la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres y hacer más efectivos los mandatos normativos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica. A partir de la exposición de los contenidos teóricos necesarios para centrar la actividad, el alumnado trabajará en la localización de la legislación de aplicación y en los programas que guían sus actuaciones para la identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad que se recogen en ellos y, una vez identificada su tipología, reflexionar si en sus hábitos de trabajo para desarrollar su política se están contemplando dichos mandatos.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES MÁS RELEVANTES EN EL ÁMBITO DE LA JUVENTUD Y DE LOS FACTORES QUE LAS GENERAN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad se centra en la reflexión sobre la importancia de identificar las desigualdades de género como elemento esencial para poder incorporar la perspectiva de género en las políticas de juventud y la información, metodología y herramientas necesarias para realizar dicha identificación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identificar las desigualdades de género existentes entre las y los jóvenes.</li> <li>▶ Analizar, desde la teoría de género, las raíces de las desigualdades y poder integrar en sus políticas y programaciones las medidas necesarias para reducirlas y avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de las variables más relevantes que hay que tener en cuenta en las políticas de juventud para realizar un análisis de género: participación horizontal y vertical, visibilidad, autonomía y toma de decisiones, acceso a recursos, respuesta a necesidades diferentes, etc. Transversalmente, sexo, edad, nivel económico, nivel de estudios terminados, etc.</li> <li>2. Identificación de brechas de género y factores que generan desigualdades teniendo en cuenta las variables identificadas. Por ejemplo, relacionadas con el empleo, la emancipación y vivienda, la educación, la salud y vida saludable, el ocio y tiempo libre, la violencia contra las mujeres, la inclusión social y diversidad, la participación, las relaciones afectivas y sexualidad, etc.</li> <li>3. Tratamiento y análisis de la información. Técnicas y herramientas para el tratamiento de la información y pautas para el análisis. Elaboración de indicadores de género en el ámbito de la juventud (Ejemplo: Evolución de la población de 16 a 29 años emancipada en Navarra por sexo).</li> <li>4. Papel de las y los profesionales del área de juventud del Instituto Navarro de Deporte y Juventud de Gobierno de Navarra y de otras entidades que trabajan en el ámbito de la juventud en la reducción de las desigualdades.</li> <li>5. Análisis de una buena práctica en el ámbito de la juventud de Navarra, por su impacto positivo para la igualdad, a partir de los aprendizajes de la unidad.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>A partir de la identificación de las dimensiones y variables del ámbito de la juventud, el alumnado trabajará en la búsqueda de información pertinente al género y en su tratamiento y análisis en el marco interpretativo de la teoría de género, para facilitar la enumeración de las principales desigualdades.</p> <p>Se propone finalizar la unidad con el análisis y puesta en valor de una experiencia práctica impulsada desde Gobierno de Navarra que incida positivamente en la igualdad, para que la formación tenga un enfoque posibilista y orientado al cambio.</p>
<b>DURACIÓN</b>	4 horas



<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA POLÍTICA CONCRETA DE JUVENTUD</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretenden consolidar los aprendizajes adquiridos identificando, a través del análisis de una política concreta, los cambios que han de realizarse para que ésta integre la perspectiva de género. Así, una vez analizados los marcos, los mandatos e identificadas las desigualdades de género en el ámbito de la juventud y sus consecuencias, este aprendizaje se aplica de forma práctica y se transfiere a una política concreta del ámbito de la juventud.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para programar sus intervenciones dando respuesta a los mandatos normativos y a las desigualdades detectadas en su ámbito, integrando la perspectiva de género y garantizando un impacto de género positivo.</li> <li>▶ Hacer propuestas de cambio en la manera de abordar las políticas públicas de juventud.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de género de una política concreta de juventud.</li> <li>2. Identificación de propuestas de mejora concretas para reducir y eliminar las desigualdades y discriminaciones de género detectadas en el análisis, por tipología de medidas (transversales y acciones positivas) y relacionadas con los contenidos de la política analizada y los procedimientos o procesos puestos en marcha para su despliegue.</li> <li>3. Síntesis y recopilación de aprendizajes: del enfoque de género en una política de juventud, al enfoque de género en las políticas de juventud. El carácter transversal y transferible de los conocimientos adquiridos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>La unidad tiene una metodología práctica y se basa en el trabajo conjunto en torno a un proyecto concreto. Así, la propuesta consiste en trabajar de forma grupal en torno a una política del área, para su contraste y mejora conjunta, desde un análisis de género. De forma previa a la sesión, pero como parte del curso, se decidirá conjuntamente con el grupo la política en torno a la que se va a trabajar, para poder recopilar de forma previa información relevante sobre la misma, con el objeto de que en la sesión presencial ésta se pueda utilizar.</p> <p>La persona responsable de facilitar esta formación dará pautas al grupo, para estructurar y ordenar el análisis. Al finalizar la sesión se realizará una síntesis final, que ponga en valor los aprendizajes adquiridos y su carácter transformador.</p>
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

## CURSO III.IV. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

<b>NIVEL</b>	III. Sectorial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Este curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para que el personal vinculado a la participación ciudadana integre la perspectiva de género de manera específica en las políticas que son de su competencia. De esta forma, se generan las condiciones para que la participación sea un mecanismo para la interlocución sociopolítica de toda la ciudadanía con incidencia real en las políticas de Gobierno de Navarra.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Identificación de los mandatos normativos específicos de igualdad para el ámbito de la participación ciudadana. <b>U.D. 2.</b> Identificación de las desigualdades y discriminaciones más relevantes en el ámbito de la participación y de los factores que las generan. <b>U.D. 3.</b> Incorporación del enfoque de género en una política concreta de participación ciudadana.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal vinculado técnicamente al ámbito sectorial de participación ciudadana aprenda a integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, desmontando la supuesta neutralidad de un mecanismo abierto al conjunto de la ciudadanía.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal de Gobierno de Navarra que participa en las políticas públicas desplegadas desde el ámbito de participación ciudadana, preferiblemente equipos de trabajo del mismo servicio o unidad.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Normativa estatal y foral sobre igualdad y participación.</li><li>▶ Conferencias, convenios y planes de ámbito internacional, estatal y foral que aborden la igualdad de género en el ámbito sectorial de participación.</li><li>▶ Planes, proyectos y programas del ámbito de la participación que aborden la igualdad de género.</li><li>▶ Estrategia para la Participación Social y Política de las Mujeres en las políticas públicas de la Comunidad Foral de Navarra.</li><li>▶ Estadísticas sobre participación y Noticias</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MANDATOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PARA EL ÁMBITO DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende identificar los mandatos relacionados con la igualdad de género que desde el ámbito de la participación se tiene la obligación de integrar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas. Para ello, se pretenden analizar tanto los mandatos contemplados en la legislación específica de igualdad, como los de igualdad que se deriven de las normas específicas del ámbito de la participación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entender el papel de la participación para la transformación social hacia la igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>▶ Aprender a identificar los diferentes mandatos normativos y programáticos que les competen y cómo esos mandatos impactan en las políticas de participación impulsadas desde Gobierno de Navarra.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los retos: Construir la democracia participativa y garantizar el derecho a la participación social y política de las mujeres como vía para su empoderamiento.</li> <li>2. Los mandatos: Marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico de participación. Tipología de medidas derivadas de los mandatos.</li> <li>3. Vinculación entre los mandatos normativos y las directrices o líneas generales de la política de participación de Gobierno de Navarra.</li> <li>4. Breve identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito de la participación en la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres y hacer más efectivos los mandatos normativos, incluidos los espacios Institucionales existentes para la interlocución social y política de las mujeres.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica. A partir de la exposición de los contenidos teóricos necesarios para centrar la actividad, el alumnado trabajará en la localización de la legislación de aplicación y en los programas que guían sus actuaciones para la identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad que se recogen en ellos y, una vez identificada su tipología, reflexionar si en sus hábitos de trabajo para desarrollar su política se están contemplando dichos mandatos.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES MÁS RELEVANTES EN EL ÁMBITO DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DE LOS FACTORES QUE LAS GENERAN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad se centra en la reflexión sobre la importancia de identificar las desigualdades de género como elemento esencial para poder incorporar la perspectiva de género en las políticas de participación y la información, metodología y herramientas necesarias para realizar dicha identificación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aprender cómo y por qué las desigualdades entre mujeres y hombres se dan en la participación ciudadana.</li> <li>▶ Entender por qué es necesario incorporar la perspectiva de género en los procesos participativos y los beneficios de hacerlo.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La incidencia de la construcción social patriarcal de género en la participación social y política de mujeres y de hombres.</li> <li>2. Identificación de los factores y variables más relevantes que hay que tener en cuenta en las políticas de participación para realizar un análisis de género: acceso, visibilidad, presencia, permanencia, liderazgo, empoderamiento, etc. El enfoque interseccional en la participación ciudadana.</li> <li>3. Identificación de brechas y aspectos sensibles al género a partir de los factores y variables identificadas. Por ejemplo, relacionadas con las diferentes formas de participación, con la participación a través de las nuevas tecnologías y otras formas emergentes de participación, con la capacidad de interlocución e incidencia social y política de las mujeres y de sus asociaciones o movimientos, con los referentes femeninos de participación y los modelos de participación androcéntricos existentes, con la permanencia y el papel de las mujeres en todo el ciclo del proceso participativo (diseño del proceso, convocatoria, información, consulta y debate, evaluación, retorno, ...), etc.</li> <li>4. Tratamiento y análisis de la información sobre participación a través de técnicas y herramientas. Elaboración de indicadores de género en el ámbito de la participación.</li> <li>5. Papel de las y los profesionales del ámbito de la participación de Gobierno de Navarra y de otras entidades en la reducción de las desigualdades en el ámbito de la participación.</li> <li>6. Análisis de una buena práctica en el ámbito de la participación de Navarra, por su impacto positivo para la igualdad, a partir de los aprendizajes de la unidad.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Se propone finalizar la unidad con el análisis y puesta en valor de una experiencia práctica de participación impulsada desde Gobierno de Navarra que incida positivamente en la igualdad, para que la formación tenga un enfoque posibilista y orientado al cambio.
<b>DURACIÓN</b>	4 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA POLÍTICA CONCRETA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretenden consolidar los aprendizajes adquiridos identificando, a través del análisis de una política concreta, los cambios que han de realizarse para que ésta integre la perspectiva de género. Así, una vez analizados los marcos, los mandatos e identificadas las desigualdades de género en el ámbito de la participación y sus consecuencias, este aprendizaje se aplica de forma práctica y se transfiere a una política concreta del ámbito de la participación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para programar sus intervenciones dando respuesta a los mandatos normativos y a las desigualdades detectadas en su ámbito, integrando la perspectiva de género y garantizando un impacto de género positivo.</li> <li>▶ Hacer propuestas de cambio en la manera de abordar las políticas públicas de participación.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de género de una política concreta de participación impulsada desde Gobierno de Navarra.</li> <li>2. Identificación de propuestas de mejora concretas para reducir y eliminar las desigualdades y discriminaciones de género detectadas en el análisis, por tipología de medidas (transversales y acciones positivas) y relacionadas con la política y el proceso de participación puesto en marcha.</li> <li>3. Síntesis y recopilación de aprendizajes: hacia un modelo de democracia participativa con enfoque de género.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>La unidad tiene una metodología práctica y se basa en el trabajo conjunto en torno a un proyecto concreto. Así, la propuesta consiste en trabajar de forma grupal en torno a una política del área, para su contraste y mejora conjunta, desde un análisis de género. De forma previa a la sesión, pero como parte del curso, se decidirá conjuntamente con el grupo la política en torno a la que se va a trabajar, para poder recopilar de forma previa información relevante sobre la misma, con el objeto de que en la sesión presencial ésta se pueda utilizar.</p> <p>La persona responsable de facilitar esta formación dará pautas al grupo, para estructurar y ordenar el análisis. Al finalizar la sesión se realizará una síntesis final, que ponga en valor los aprendizajes adquiridos y su carácter transformador.</p>
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

## CURSO III.V. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO

<b>NIVEL</b>	III. Sectorial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Este curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para que el personal que desarrolla sus funciones en el ámbito de cooperación internacional al desarrollo integre la perspectiva de género de manera específica en las políticas que son de su competencia. Partiendo de que las políticas de cooperación al desarrollo históricamente se han situado en una posición de vanguardia por su contribución a la igualdad de género, se busca que a través de la formación se consolide el enfoque de género como enfoque transversal de todas las políticas de cooperación internacional al desarrollo, tal y como se establece en el plan director de este ámbito sectorial.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Identificación de los mandatos normativos específicos de igualdad para el ámbito de la cooperación al desarrollo. <b>U.D. 2.</b> Desarrollo sostenible, enfoque de género y políticas de cooperación al desarrollo <b>U.D. 3.</b> Incorporación del enfoque de género en una política concreta de cooperación al desarrollo.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal vinculado técnicamente al ámbito sectorial de cooperación al desarrollo tenga elementos para avanzar en la incorporación del enfoque de género en su intervención, de forma que se garantice que sus actuaciones tienen un impacto positivo en la igualdad.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal de Gobierno de Navarra que participa en las políticas públicas desplegadas desde el ámbito de la cooperación internacional al desarrollo, preferiblemente equipos de trabajo del mismo servicio o unidad.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Normativa estatal y foral sobre igualdad y cooperación al desarrollo.</li><li>▶ Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.</li><li>▶ Conferencias, convenios (CEDAW) y estrategias de ámbito internacional, estatal y foral que aborden la igualdad de género en el ámbito sectorial de la cooperación al desarrollo. Plan Director de la Cooperación en Navarra.</li><li>▶ Guías y manuales sobre la incorporación del enfoque de género en la cooperación al desarrollo. Evaluaciones disponibles sobre los planes directores de cooperación de Gobierno de Navarra.</li><li>▶ Estadísticas</li><li>▶ Noticias</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MANDATOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PARA EL ÁMBITO DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende identificar los mandatos relacionados con la igualdad de género que desde el ámbito de cooperación se tiene la obligación de integrar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas. Para ello, se pretenden analizar tanto los mandatos contemplados en la legislación específica de igualdad, como los de igualdad que se deriven de las normas específicas del ámbito de la cooperación al desarrollo.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de aprender a identificar los diferentes mandatos normativos y programáticos que les competen y cómo esos mandatos impactan en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas de cooperación al desarrollo.
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los mandatos: Marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico de cooperación al desarrollo. Tipología de medidas derivadas de los mandatos.</li> <li>2. Vinculación entre los mandatos normativos y las directrices, principios y líneas generales de la política de cooperación al desarrollo de Gobierno de Navarra.</li> <li>3. Breve identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito de cooperación al desarrollo en la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres y hacer más efectivos los mandatos normativos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica, de muy corta duración, se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica. A partir de la exposición de los contenidos teóricos necesarios para centrar la actividad, el alumnado trabajará en la localización de la legislación de aplicación y en los programas que guían sus actuaciones para la identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad que se recogen en ellos y, una vez identificada su tipología, reflexionar sobre si en sus hábitos de trabajo para desarrollar su política se están contemplando dichos mandatos.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>DESARROLLO SOSTENIBLE, ENFOQUE DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad se centra en la reflexión sobre la importancia de identificar las desigualdades de género como elemento esencial para poder incorporar la perspectiva de género en las políticas de cooperación al desarrollo y la información, metodología y herramientas necesarias para incorporar el enfoque de género en su despliegue.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Disponer de elementos y herramientas que le permitan analizar si la política de cooperación al desarrollo de Gobierno de Navarra incorpora de forma eficaz el enfoque de género, como enfoque transversal.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La incorporación del enfoque de género en las políticas de cooperación para el desarrollo sostenible: análisis de la situación de la que parte Gobierno de Navarra. El enfoque de género, ¿sólo en la dimensión social del desarrollo sostenible?</li> <li>2. Identificación y conceptualización de los elementos y variables que favorecen el desarrollo sostenible con enfoque de género, desde una mirada interseccional, y que tienen que tener en cuenta las políticas de cooperación al desarrollo (empoderamiento y participación de las mujeres y de sus organizaciones, prevención y abordaje integral de la violencia contra las mujeres y niñas, acceso y participación en recursos, presupuestos generales y específicos para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de cooperación, etc).</li> <li>3. La incorporación del enfoque de género en los sistemas de seguimiento y la evaluación de los proyectos de cooperación al desarrollo. Indicadores de género y análisis del impacto de género de los proyectos de cooperación financiados por Gobierno de Navarra.</li> <li>4. Papel de las y los profesionales que trabajan en materia de cooperación al desarrollo desde Gobierno de Navarra y de otras organizaciones vinculadas a este ámbito en Navarra en el desarrollo sostenible con enfoque de género. La importancia de la formación especializada en género y desarrollo de los agentes intervinientes.</li> <li>5. Análisis de un proyecto de cooperación financiado por Gobierno de Navarra, por su impacto positivo para la igualdad, a partir de los aprendizajes de la unidad.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>Se propone dedicar una parte importante de la sesión a profundizar sobre los sistemas de seguimiento de la integración del enfoque de género en los proyectos de cooperación de Gobierno de Navarra y en la evaluación de su impacto.</p> <p>Al finalizar la unidad, aunque también se puede hacer con carácter transversal a la misma, se sugiere trabajar en torno al análisis y puesta en valor de un proyecto de cooperación de Gobierno de Navarra que incida positivamente en la igualdad de género, para que la formación tenga un enfoque posibilista y orientado al cambio.</p>
<b>DURACIÓN</b>	4 horas



<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA POLÍTICA CONCRETA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretenden consolidar los aprendizajes adquiridos identificando, a través del análisis de una política concreta, los cambios que han de realizarse para que ésta integre y/o consolide el enfoque de género. Así, una vez analizados los mandatos normativos, las estrategias de intervención de Gobierno de Navarra e identificados los elementos que favorecen el desarrollo sostenible con enfoque de género, este aprendizaje se aplica de forma práctica y se transfiere a una política concreta del ámbito de la cooperación al desarrollo.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para programar sus intervenciones dando respuesta a los mandatos normativos e integrando el enfoque de género.</li> <li>▶ Hacer propuestas de cambio en la manera de abordar las políticas públicas de cooperación al desarrollo.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de género de una política concreta de cooperación al desarrollo (por ejemplo una línea de subvenciones)</li> <li>2. Identificación de propuestas de mejora concretas para reducir y eliminar las desigualdades y discriminaciones de género detectadas en el análisis, por tipología de medidas (transversales y acciones positivas) y relacionadas con los contenidos de la política analizada y los procedimientos o procesos puestos en marcha para su despliegue.</li> <li>3. Síntesis y recopilación de aprendizajes: del enfoque de género en una política de cooperación al desarrollo al enfoque de género en las políticas de cooperación al desarrollo. El carácter transversal y transferible de los conocimientos adquiridos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>La unidad tiene una metodología práctica y se basa en el trabajo conjunto en torno a un proyecto concreto. Así, la propuesta consiste analizar de forma grupal una política del área, para su contraste y mejora conjunta, desde un análisis de género. De forma previa a la sesión, pero como parte del curso, se decidirá conjuntamente con el grupo la política en torno a la que se va a trabajar, para poder recopilar de forma previa información relevante sobre la misma, con el objeto de que en la sesión presencial ésta se pueda utilizar.</p> <p>La persona responsable de facilitar esta formación dará pautas al grupo, para estructurar y ordenar el análisis. Al finalizar la sesión se realizará una síntesis final, que ponga en valor los aprendizajes adquiridos y su carácter transformador.</p>
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

## CURSO III.VI. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE DERECHOS SOCIALES

<b>NIVEL</b>	III. Sectorial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Este curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para que el personal que desarrolla sus funciones en el ámbito de derechos sociales integre la perspectiva de género de manera específica en las políticas que son de su competencia. De esta forma, se generan las condiciones para que las políticas sociales tengan en cuenta las diferencias de situación y posición de mujeres y hombres y se conviertan en herramientas eficaces para contribuir al empoderamiento de las mujeres y a su ciudadanía plena.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Identificación de los mandatos normativos específicos de igualdad para el ámbito de los derechos sociales. <b>U.D. 2.</b> Identificación de las desigualdades y discriminaciones más relevantes en el ámbito de los derechos sociales y de los factores que las generan. <b>U.D. 3.</b> Incorporación del enfoque de género en una política concreta de derechos sociales.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal vinculado técnicamente al ámbito sectorial de derechos sociales aprenda a integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, de forma que se garantice que sus intervenciones tengan un impacto positivo para la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal de Gobierno de Navarra que participa en las políticas públicas desplegadas desde el ámbito de derechos sociales preferiblemente equipos de trabajo del mismo servicio o unidad (familias, personas mayores, salud mental, dependencia, discapacidad, inclusión social, etc.)
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Normativa estatal y foral sobre igualdad y derechos sociales.</li><li>▶ Conferencias, convenios y planes de ámbito internacional, estatal y foral que aborden la igualdad de género en el ámbito sectorial de los derechos sociales.</li><li>▶ Planes, proyectos y programas del ámbito de los derechos sociales que aborden la igualdad de género.</li><li>▶ Guías y manuales</li><li>▶ Estadísticas (ver estadísticas e indicadores del Departamento de Derechos Sociales)</li><li>▶ Noticias</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MANDATOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PARA EL ÁMBITO DE LOS DERECHOS SOCIALES</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende identificar los mandatos relacionados con la igualdad de género que desde el ámbito de los derechos sociales se tiene la obligación de integrar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas. Para ello, se pretenden analizar tanto los mandatos contemplados en la legislación específica de igualdad, como los de igualdad que se deriven de las normas específicas del ámbito de los derechos sociales.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entender el papel de las políticas de derechos sociales para promover y garantizar los derechos de ciudadanía de las mujeres.</li> <li>▶ Aprender a identificar los diferentes mandatos normativos y programáticos que les competen y cómo esos mandatos impactan en las políticas de derechos sociales.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico de derechos sociales. Tipología de medidas derivadas de los mandatos.</li> <li>2. Vinculación entre los mandatos normativos y las directrices o líneas generales de la política de derechos sociales de Gobierno de Navarra.</li> <li>3. Identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito de derechos sociales en la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres y hacer más efectivos los mandatos normativos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica. A partir de la exposición de los contenidos teóricos necesarios para centrar la actividad, el alumnado trabajará en la localización de la legislación de aplicación y en los planes que guían sus actuaciones, para la identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad que se recogen en ellos y, una vez identificada su tipología, reflexionar sobre si en sus hábitos de trabajo para desarrollar su política se están contemplando dichos mandatos.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES MÁS RELEVANTES EN EL ÁMBITO DE LOS DERECHOS SOCIALES Y DE LOS FACTORES QUE LAS GENERAN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad se centra en la reflexión sobre la importancia de identificar las desigualdades de género como elemento esencial para poder incorporar la perspectiva de género en las políticas de derechos sociales y la información, metodología y herramientas necesarias para realizar dicha identificación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identificar las desigualdades de género existentes en el ámbito de los derechos sociales.</li> <li>▶ Analizar, desde la teoría de género, las raíces de las desigualdades y poder integrar en sus políticas y programaciones las medidas necesarias para reducirlas y avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Abordaje de los factores más relevantes que hay que tener en cuenta en las políticas de derechos sociales para realizar un análisis de género: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Las diferencias de situación y posición de mujeres y hombres en el acceso a los derechos sociales.</li> <li>b) Las necesidades, realidades y expectativas de mujeres y hombres, con relación a las políticas sociales.</li> <li>c) Los estereotipos y roles de género inherentes al diseño de las políticas sociales. Análisis del modelo de cuidados que atraviesa el diseño de las políticas sociales.</li> <li>d) Las políticas de derechos sociales como herramienta para el empoderamiento de las mujeres.</li> <li>e) Cuando el género intersecciona con otras fuentes de discriminación: el abordaje desde las políticas de derechos sociales de la feminización de la pobreza, la violencia contra las mujeres, la esperanza de vida ¿saludable? de las mujeres, etc.</li> </ol> </li> <li>2. Identificación de brechas de género o situaciones de que generen desigualdad y discriminación, en el despliegue de las políticas sociales, a partir de los factores analizados.</li> <li>3. Tratamiento y análisis de la información. Técnicas y herramientas para el tratamiento de la información. La integración transversal de la variable sexo en la información sobre derechos sociales. Elaboración de indicadores de género en el ámbito de las políticas de derechos sociales.</li> <li>4. Papel de las y los profesionales del ámbito de los derechos sociales de Gobierno de Navarra, de las áreas de servicios sociales de las Entidades Locales y de otras entidades que promueven o gestionan políticas sociales en la reducción de las desigualdades de género.</li> <li>5. Análisis de una buena práctica del departamento de Derechos Sociales de Gobierno de Navarra, por su impacto positivo para la igualdad, a partir de los aprendizajes de la unidad.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	A través de esta unidad se busca analizar desde dónde se diseñan las políticas de derechos sociales y que factores hay que tener en cuenta, para que no contribuyan a mantener o reproducir situaciones de desigualdad. Para ello, se facilitará que alumnado trabaje en la búsqueda de información pertinente al género, así como en su tratamiento y análisis en el marco interpretativo de la teoría de género. Se propone finalizar la unidad con el análisis y puesta en valor de una experiencia práctica impulsada desde Gobierno de Navarra que incida positivamente en la igualdad, para que la formación tenga un enfoque posibilista y orientado al cambio.
<b>DURACIÓN</b>	4 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA POLÍTICA CONCRETA DE DERECHOS SOCIALES</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretenden consolidar los aprendizajes adquiridos identificando, a través del análisis de una política concreta, los cambios que han de realizarse para que ésta integre la perspectiva de género. Así, una vez analizados los marcos, los mandatos e identificadas las desigualdades de género en el ámbito de los derechos sociales y sus consecuencias, este aprendizaje se aplica de forma práctica y se transfiere a una política concreta de este ámbito.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para programar sus intervenciones dando respuesta a los mandatos normativos y a las desigualdades detectadas en su ámbito, integrando la perspectiva de género y garantizando un impacto de género positivo.</li> <li>▶ Hacer propuestas de cambio en la manera de abordar las políticas públicas de derechos sociales.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Análisis de género de una política concreta de Familias, Menores, Personas Mayores, Salud Mental, Dependencia, Discapacidad o Inclusión Social.</li> <li>b) Identificación de propuestas de mejora concretas para reducir y eliminar las desigualdades y discriminaciones de género detectadas en el análisis, por tipología de medidas (transversales y acciones positivas) y relacionadas con los contenidos de la política analizada y los procedimientos o procesos puestos en marcha para su despliegue.</li> <li>c) Síntesis y recopilación de aprendizajes: del enfoque de género en una política de derechos sociales, al enfoque de género en las políticas de derechos sociales. El carácter transversal y transferible de los conocimientos adquiridos.</li> </ul>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>La unidad tiene una metodología práctica y se basa en el trabajo conjunto en torno a un proyecto concreto. Así, la propuesta consiste en trabajar de forma grupal en torno a una política del área, para su contraste y mejora conjunta, desde un análisis de género. De forma previa a la sesión, pero como parte del curso, se decidirá conjuntamente con el grupo la política en torno a la que se va a trabajar, para poder recopilar de forma previa información relevante sobre la misma, con el objeto de que en la sesión presencial ésta se pueda utilizar.</p> <p>La persona responsable de facilitar esta formación dará pautas al grupo, para estructurar y ordenar el análisis. Al finalizar la sesión se realizará una síntesis final, que ponga en valor los aprendizajes adquiridos y su carácter transformador.</p>
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

## CURSO III.VII. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE EMPLEO

<b>NIVEL</b>	III. Sectorial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Este curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para que el personal que desarrolla sus funciones en el ámbito del empleo integre la perspectiva de género de manera específica en las políticas que son de su competencia. De esta forma, se generan las condiciones para que el empleo sea una herramienta eficaz para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres y se garantice este derecho a todas las personas, sin discriminaciones.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Identificación de los mandatos normativos específicos de igualdad para el ámbito del empleo. <b>U.D. 2.</b> Identificación de las desigualdades y discriminaciones más relevantes en el ámbito del empleo y de los factores que las generan. <b>U.D. 3.</b> Incorporación del enfoque de género en una política concreta de empleo.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal vinculado técnicamente al ámbito sectorial de empleo aprenda a integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, de forma que se garantice que sus intervenciones tengan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal de Gobierno de Navarra que participa en las políticas públicas desplegadas desde el ámbito de empleo, preferiblemente equipos de trabajo del mismo servicio o unidad.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Normativa estatal y foral sobre igualdad y empleo.</li><li>▶ Instrumentos internacionales, normativa y compromisos estatales y forales que aborden la igualdad de género en el ámbito sectorial del empleo.</li><li>▶ Planes, proyectos y programas del ámbito del empleo que aborden la igualdad de género. Plan de Empleo de Navarra y Acuerdos sobre las Políticas Activas de Empleo.</li><li>▶ Guías y manuales sobre el enfoque de género en las políticas de empleo.</li><li>▶ Estudios y estadísticas sobre empleo. Consultar informes y estudios publicados por el Observatorio de la Realidad Social de Gobierno de Navarra.</li><li>▶ Noticias</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MANDATOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PARA EL ÁMBITO DEL EMPLEO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende identificar los mandatos relacionados con la igualdad de género que desde el ámbito del empleo se tiene la obligación de integrar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas. Para ello, se pretenden analizar tanto los mandatos contemplados en la legislación específica de igualdad, como los de igualdad que se deriven de las normas específicas del ámbito del empleo.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entender el papel del empleo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</li> <li>▶ Aprender a identificar los diferentes mandatos normativos y programáticos que les competen y cómo esos mandatos impactan en las políticas de empleo.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los retos: Calidad en el empleo para todas las personas y equidad y diversidad en el mercado laboral.</li> <li>2. Los mandatos: Marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico de empleo. Tipología de medidas derivadas de los mandatos.</li> <li>3. Vinculación entre los mandatos normativos y las directrices o líneas generales de la política de empleo de Gobierno de Navarra.</li> <li>4. Breve identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito de empleo en la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres y hacer más efectivos los mandatos normativos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica. A partir de la exposición de los contenidos teóricos necesarios para centrar la actividad, el alumnado trabajará en la localización de la legislación de aplicación y en los programas que guían sus actuaciones para la identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad que se recogen en ellos. Una vez identificada su tipología, reflexionarán sobre si en sus hábitos de trabajo para desarrollar su política se están contemplando dichos mandatos.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES MÁS RELEVANTES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO Y DE LOS FACTORES QUE LAS GENERAN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad se centra en la reflexión sobre la importancia de identificar las desigualdades de género como elemento esencial para poder incorporar la perspectiva de género en las políticas de empleo y la información, metodología y herramientas necesarias para realizar dicha identificación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identificar las desigualdades de género existentes en el ámbito del empleo.</li> <li>▶ Analizar, desde la teoría de género, las raíces de las desigualdades y poder integrar en sus políticas y programaciones las medidas necesarias para reducirlas y avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres a través del empleo.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de los factores más relevantes que hay que tener en cuenta en las políticas de empleo para realizar un análisis de género: división sexual del trabajo, modelo androcéntrico de empleo, productividad y crecimiento económico, modelo discriminatorio de cuidados, segregación de la educación, feminización de la pobreza, etc.</li> <li>2. Identificación de brechas y aspectos sensibles al género a partir de los factores identificados: situación y posición de mujeres y hombres con relación al acceso, participación, promoción y permanencia en el empleo, valor social y empresarial de los empleos de mujeres y hombres, brecha salarial de género, segregación horizontal y vertical en la formación y en el empleo, etc.</li> <li>3. Tratamiento de la información y pautas para el análisis. Elaboración de indicadores de género en el ámbito del empleo.</li> <li>4. Las políticas activas de empleo ante las desigualdades y discriminaciones de género. El acceso de las mujeres a los recursos del servicio público de empleo.</li> <li>5. Papel de las y los profesionales del ámbito del empleo de Gobierno de Navarra y de otras entidades relacionadas con el empleo (sindicatos, empresas, etc.) en la reducción de las desigualdades.</li> <li>6. Análisis de una buena práctica en el ámbito del empleo de Navarra, por su impacto positivo para la igualdad, a partir de los aprendizajes de la unidad.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>A partir del análisis de los factores que inciden en la discriminación de las mujeres en el empleo, el alumnado trabajará en la búsqueda de información pertinente al género, para su tratamiento y análisis en el marco interpretativo de la teoría de género, visibilizando las desigualdades que identifica.</p> <p>Se propone finalizar la unidad con el análisis y puesta en valor de una experiencia práctica impulsada desde Gobierno de Navarra que incida positivamente en la igualdad, por ejemplo una política activa de empleo, para que la formación tenga un enfoque posibilista y orientado al cambio.</p>
<b>DURACIÓN</b>	4 horas



<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA POLÍTICA CONCRETA DE EMPLEO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretenden consolidar los aprendizajes adquiridos identificando, a través del análisis de una política concreta, los cambios que han de realizarse para que ésta integre la perspectiva de género. Así, una vez identificados los marcos de análisis, los mandatos y las principales desigualdades de género en el ámbito del empleo y sus consecuencias, este aprendizaje se aplica de forma práctica y se transfiere a una política concreta del ámbito de del empleo.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para programar sus intervenciones dando respuesta a los mandatos normativos y a las desigualdades detectadas en su ámbito, integrando la perspectiva de género y garantizando un impacto de género positivo.</li> <li>▶ Hacer propuestas de cambio en la manera de abordar las políticas públicas de empleo.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de género de una política concreta impulsada desde el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.</li> <li>2. Identificación de propuestas de mejora concretas para reducir y eliminar las desigualdades y discriminaciones de género detectadas en el análisis, por tipología de medidas (transversales y acciones positivas) y relacionadas con los contenidos de la política analizada y los procedimientos o procesos puestos en marcha para su despliegue.</li> <li>3. Síntesis y recopilación de aprendizajes: del enfoque de género en una política de empleo, al enfoque de género en las políticas de empleo. El carácter transversal y transferible de los conocimientos adquiridos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>La unidad tiene una metodología práctica y se basa en el trabajo conjunto en torno a un proyecto concreto. Así, la propuesta consiste en trabajar de forma grupal en torno a una política del área, para su contraste y mejora conjunta, desde un análisis de género. De forma previa a la sesión, pero como parte del curso, se decidirá conjuntamente con el grupo la política en torno a la que se va a trabajar, para poder recopilar de forma previa información relevante sobre la misma, con el objeto de que en la sesión presencial ésta se pueda utilizar.</p> <p>La persona responsable de facilitar esta formación dará pautas al grupo, para estructurar y ordenar el análisis. Al finalizar la sesión se realizará una síntesis final, que ponga en valor los aprendizajes adquiridos y su carácter transformador.</p>
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

## CURSO III.VIII. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE EDUCACIÓN

<b>NIVEL</b>	III. Sectorial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Este curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para que el personal que desarrolla sus funciones en el ámbito de la educación integre la perspectiva de género de manera específica en las políticas que son de su competencia. De esta forma, se generan las condiciones para que la educación sea una herramienta eficaz para favorecer el cambio de valores hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Identificación de los mandatos normativos específicos de igualdad para el ámbito de la educación. <b>U.D. 2.</b> Identificación de las desigualdades y discriminaciones más relevantes en el ámbito de la educación y de los factores que las generan. <b>U.D. 3.</b> Incorporación del enfoque de género en una política concreta de educación.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal vinculado técnicamente al ámbito sectorial de educación y cuya actividad se relacione con el diseño, desarrollo y evaluación de políticas públicas, aprenda a integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, de forma que se garantice que sus intervenciones tengan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal de Gobierno de Navarra que participa en las políticas públicas desplegadas desde el ámbito de educación, preferiblemente equipos de trabajo del mismo servicio o unidad.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Instrumentos internacionales, estatales y autonómicos sobre igualdad y educación y/o sobre coeducación. Plan de coeducación de Gobierno de Navarra.</li><li>▶ Planes, proyectos y programas del ámbito de la educación que aborden la igualdad de género. Programa Skolae, creciendo en Igualdad, de Gobierno de Navarra.</li><li>▶ Guías y manuales. Consultar Blog “Coeducando”, del Departamento de Educación de Gobierno de Navarra.</li><li>▶ Estadísticas</li><li>▶ Noticias</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MANDATOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PARA EL ÁMBITO DE EDUCACIÓN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende identificar los mandatos relacionados con la igualdad de género que desde el ámbito de la educación se tiene la obligación de integrar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas. Para ello, se pretenden analizar tanto los mandatos contemplados en la legislación específica de igualdad, como los de igualdad que se deriven de las normas específicas del ámbito de la educación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aprender a identificar los diferentes mandatos normativos y programáticos que les competen y cómo esos mandatos impactan en las políticas de educación.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico de educación. Tipología de medidas derivadas de los mandatos.</li> <li>2. Vinculación entre los mandatos normativos y las directrices o líneas generales de la política de educación de Gobierno de Navarra.</li> <li>3. Breve identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito de educación en la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres y hacer más efectivos los mandatos normativos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica. A partir de la exposición de los contenidos teóricos necesarios para centrar la actividad, el alumnado trabajará en la localización de la legislación de aplicación y en los programas que guían sus actuaciones para la identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad que se recogen en ellos y, una vez identificada su tipología, reflexionar si en sus hábitos de trabajo para desarrollar su política se están contemplando dichos mandatos.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES MÁS RELEVANTES EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN Y DE LOS FACTORES QUE LAS GENERAN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad se centra en la reflexión sobre la importancia de identificar las desigualdades de género como elemento esencial para poder incorporar la perspectiva de género en las políticas de educación y la información, metodología y herramientas necesarias para realizar dicha identificación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<p>Que el alumnado sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entender su responsabilidad y papel en el desarrollo de políticas que promuevan el cambio de valores hacia la igualdad y el desarrollo de itinerarios vitales sin condicionantes de género.</li> <li>▶ Identificar las desigualdades de género inherentes a las políticas de educación, en todas sus fases.</li> <li>▶ Tener pautas para integrar en las políticas de educación las medidas necesarias para reducir las desigualdades discriminatorias y avanzar hacia la igualdad de género.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de los factores más relevantes que hay que tener en cuenta en las políticas de educación para realizar un análisis de género. Entre estos factores, se propone trabajar la construcción y adquisición de identidades de género y su impacto en los modelos de masculinidad y feminidad inherentes a las políticas de educación, el modelo y el valor de los cuidados, los valores individuales y sociales predominantes en las políticas (competición y rivalidad, frente a colaboración, respeto a la diversidad y empatía, por ejemplo), androcentrismo y misoginia en los saberes de referencia, la educación como herramienta para el empoderamiento de las mujeres y niñas (autonomía, autoestima, autocuidado), la prevención de la violencia contra las mujeres, etc.</li> <li>2. Análisis de brechas o aspectos sensibles al género a partir de los factores identificados. Por ejemplo, relacionados con el tipo de itinerarios educativos elegidos, con la segregación horizontal y vertical en la participación y presencia en la educación, con la ocupación y uso de espacios, con el lenguaje utilizado, con los currículums educativos, etc.</li> <li>3. Tratamiento de la información. Técnicas, herramientas y pautas para el análisis. Seguimiento e impacto de las políticas de educación en materia de igualdad. Elaboración de indicadores de género en el ámbito de la educación.</li> <li>4. Papel de las y los profesionales del ámbito de la educación de Gobierno de Navarra y de otros espacios, como el Consejo Escolar de Navarra, en la eliminación de las desigualdades y discriminaciones de género.</li> <li>5. Análisis de una buena práctica de Gobierno de Navarra en el ámbito de la educación, por su impacto positivo para la igualdad, a partir de los aprendizajes de la unidad, por ejemplo, el Programa Skolae.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>El alumnado trabajará en la búsqueda de información pertinente al género, en su tratamiento y análisis en el marco interpretativo de la teoría de género, para facilitar la enumeración de las principales desigualdades en el ámbito de la educación.</p> <p>Se propone finalizar la unidad con el análisis y puesta en valor de una experiencia práctica impulsada desde Gobierno de Navarra que incida positivamente en la igualdad, para que la formación tenga un enfoque posibilista y orientado al cambio.</p>
<b>DURACIÓN</b>	4 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA POLÍTICA CONCRETA DE EDUCACIÓN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretenden consolidar los aprendizajes adquiridos identificando, a través del análisis de una política concreta, los cambios o mejoras que han de realizarse para que ésta integre la perspectiva de género. Así, una vez analizados los marcos, los mandatos e identificadas las desigualdades de género en el ámbito de la educación y sus consecuencias, este aprendizaje se aplica de forma práctica y se transfiere a una política concreta del ámbito de la educación
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para programar sus intervenciones dando respuesta a los mandatos normativos y a las desigualdades detectadas en su ámbito, integrando la perspectiva de género y garantizando un impacto de género positivo.</li> <li>▶ Hacer propuestas de cambio en la manera de abordar las políticas públicas de educación.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de género de una política concreta de educación.</li> <li>2. Identificación de propuestas de mejora concretas para reducir y eliminar las desigualdades y discriminaciones de género detectadas en el análisis, por tipología de medidas (transversales y acciones positivas) y relacionadas con los contenidos de la política analizada y los procedimientos o procesos puestos en marcha para su despliegue.</li> <li>3. Síntesis y recopilación de aprendizajes: del enfoque de género en una política de educación, al enfoque de género en las políticas de educación. El carácter transversal y transferible de los conocimientos adquiridos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>La unidad tiene una metodología práctica y se basa en el trabajo conjunto en torno a un proyecto concreto. Así, la propuesta consiste en trabajar de forma grupal en torno a una política del área, para su contraste y mejora conjunta, desde un análisis de género. De forma previa a la sesión, pero como parte del curso, se decidirá conjuntamente con el grupo la política en torno a la que se va a trabajar, para poder recopilar de forma previa información relevante sobre la misma, con el objeto de que en la sesión presencial ésta se pueda utilizar.</p> <p>La persona responsable de facilitar esta formación dará pautas al grupo, para estructurar y ordenar el análisis. Al finalizar la sesión se realizará una síntesis final, que ponga en valor los aprendizajes adquiridos y su carácter transformador.</p>
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

## CURSO III.IX. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE SALUD

<b>NIVEL</b>	III. Sectorial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<p>Este curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para que el personal que desarrolla sus funciones en el ámbito sectorial de salud integre la perspectiva de género de manera específica en las políticas que son de su competencia. Así, a partir de una primera identificación de los mandatos normativos sobre género y salud, se profundiza de forma práctica en cómo impactan las desigualdades de género en el acceso, promoción y protección de la salud, así como en la prevención, atención e investigación relacionada con la salud de toda la población. Finalmente, a través del análisis de una política, se busca que las y los profesionales aprendan a analizar, interpretar y diseñar distintas intervenciones en materia de salud teniendo en cuenta el enfoque de género.</p>
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<p><b>U.D. 1.</b> Identificación de los mandatos normativos específicos de igualdad para el ámbito de la salud.</p> <p><b>U.D. 2.</b> Identificación de las desigualdades y discriminaciones más relevantes en el ámbito de la salud y de los factores que las generan.</p> <p><b>U.D. 3.</b> Incorporación del enfoque de género en una política concreta de salud.</p>
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<p>Que el personal vinculado profesionalmente al ámbito sectorial de salud aprenda a integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, de forma que se garantice que sus intervenciones tengan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	<p>Personal de Gobierno de Navarra que participa en las políticas públicas desplegadas desde el ámbito de salud y personal sanitario. Se recomienda que preferiblemente el alumnado forme parte de equipos de trabajo del mismo servicio o unidad.</p>
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Instrumentos internacionales, estatales y autonómicos sobre género y salud. Normativa, Conferencias, Planes, Programas, etc.</li><li>▶ Guías y manuales sobre género y salud.</li><li>▶ Estadísticas</li><li>▶ Noticias</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MANDATOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PARA EL ÁMBITO DE LA SALUD</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende identificar los mandatos relacionados con la igualdad de género que desde el ámbito de salud se tiene la obligación de integrar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas. Para ello, se pretenden analizar tanto los mandatos contemplados en la legislación específica de igualdad, como los de igualdad que se deriven de las normas específicas del ámbito de la salud.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aprender a identificar los diferentes mandatos normativos y programáticos que en materia de igualdad les competen y cómo esos mandatos impactan en las políticas de salud.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico de salud. Tipología de medidas derivadas de los mandatos.</li> <li>2. Vinculación entre los mandatos normativos y las directrices o líneas generales de la política de salud de Gobierno de Navarra.</li> <li>3. Breve identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito de salud en la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres y hacer más efectivos los mandatos normativos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica. A partir de la exposición de los contenidos teóricos necesarios para centrar la actividad, el alumnado trabajará en la localización de la legislación de aplicación y en los programas que guían sus actuaciones para la identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad que se recogen en ellos y, una vez identificada su tipología, reflexionar si en sus hábitos de trabajo para desarrollar su política se están contemplando dichos mandatos.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES MÁS RELEVANTES EN EL ÁMBITO DE LA SALUD Y DE LOS FACTORES QUE LAS GENERAN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad se centra en la reflexión sobre la importancia de identificar las desigualdades de género como elemento esencial para poder incorporar la perspectiva de género en las políticas de salud y la información, metodología y herramientas necesarias para realizar dicha identificación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entender las relaciones entre el género y la salud, en concreto, la importancia del género como determinante de la salud.</li> <li>▶ Analizar e interpretar, desde la teoría de género, las desigualdades de género en salud, utilizando el enfoque de género.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de los factores más relevantes que hay que tener en cuenta en las políticas de salud para realizar un análisis de género: androcentrismo de la ciencia médica, estereotipos de mujeres y hombres que afectan a la intervención en salud, la situación y posición de las mujeres en el modelo de salud, enfoque de género en la evolución de enfermedades, prevalencias e incidencias, la toma de decisiones de las mujeres con relación a su salud, etc.</li> <li>2. Identificación de brechas y sesgos de género a partir de los factores identificados. Por ejemplo, sesgos en la investigación en salud, sesgos de género en la relación paciente-profesional, sesgos de género en la prevención de la salud, en el diagnóstico y en el esfuerzo terapéutico, el impacto de los cuidados en la salud de las mujeres, sobremedicación de las mujeres, sesgos en la atención integral de las mujeres en todas las etapas vitales, sesgos en la comunicación de productos y/o servicios sanitarios, etc.</li> <li>3. La información en materia de salud. Técnicas y herramientas para el tratamiento de la información y pautas para el análisis. Elaboración de indicadores de género en el ámbito de la salud.</li> <li>4. Papel de las y los profesionales del ámbito de la salud de Gobierno de Navarra en la reducción de las desigualdades de género.</li> <li>5. Análisis de una buena práctica en el ámbito de la salud de Navarra, por su impacto positivo para la igualdad, a partir de los aprendizajes de la unidad.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>A partir del aprendizaje de la relación entre el género y la salud, el alumnado trabajará en la búsqueda de información pertinente al género, así como en su tratamiento y análisis en el marco interpretativo de la teoría de género, para facilitar la enumeración de las principales desigualdades.</p> <p>Se propone finalizar la unidad con el análisis y puesta en valor de una experiencia práctica sobre salud impulsada desde Gobierno de Navarra que incida positivamente en la igualdad, para que la formación tenga un enfoque posibilista y orientado al cambio.</p>
<b>DURACIÓN</b>	4 horas



<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA POLÍTICA CONCRETA DE SALUD</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretenden consolidar los aprendizajes adquiridos identificando, a través del análisis de una política concreta, los cambios que han de realizarse para que ésta integre la perspectiva de género. Así, una vez analizados los marcos, los mandatos e identificadas las desigualdades de género en el ámbito de la salud y sus consecuencias, este aprendizaje se aplica de forma práctica y se transfiere a una política concreta del ámbito de la salud.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para programar sus intervenciones dando respuesta a los mandatos normativos y a las desigualdades detectadas en su ámbito, integrando la perspectiva de género y garantizando un impacto de género positivo.</li> <li>▶ Hacer propuestas de cambio en la manera de abordar las políticas y la intervención en salud.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de género de una política concreta de salud.</li> <li>2. Identificación de propuestas de mejora concretas para reducir y eliminar las desigualdades y discriminaciones de género detectadas en el análisis, por tipología de medidas (transversales y acciones positivas) y relacionadas con los contenidos de la política analizada y los procedimientos o procesos puestos en marcha para su despliegue.</li> <li>3. Síntesis y recopilación de aprendizajes: del enfoque de género en una política de salud, al enfoque de género en las políticas de salud. El carácter transversal y transferible de los conocimientos adquiridos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>La unidad tiene una metodología práctica y se basa en el trabajo conjunto en torno a un proyecto concreto. Así, la propuesta consiste en trabajar de forma grupal en torno a una política del área, para su contraste y mejora conjunta, desde el análisis de género. De forma previa a la sesión, pero como parte del curso, se decidirá conjuntamente con el grupo la política en torno a la que se va a trabajar, para poder recopilar de forma previa información relevante sobre la misma, con el objeto de que en la sesión presencial ésta se pueda utilizar.</p> <p>La persona responsable de facilitar esta formación dará pautas al grupo, para estructurar y ordenar el análisis. Al finalizar la sesión se realizará una síntesis final, que ponga en valor los aprendizajes adquiridos y su carácter transformador.</p>
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

## CURSO III.X. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE COMUNICACIÓN

<b>NIVEL</b>	III. Sectorial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Este curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para que el personal que desarrolla sus funciones en el ámbito de la comunicación integre la perspectiva de género de manera específica en las políticas que son de su competencia. De esta forma, se generan las condiciones para que la comunicación sea una herramienta eficaz para favorecer el cambio de valores hacia la igualdad entre mujeres y hombres y para promover un modelo de gobernabilidad donde se da cumplimiento efectivo al principio de transparencia y accesibilidad de la información para todas las personas.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Identificación de los mandatos normativos específicos de igualdad para el ámbito de la comunicación <b>U.D. 2.</b> Identificación de las desigualdades y discriminaciones más relevantes en el ámbito de la comunicación y de los factores que las generan. <b>U.D. 3.</b> Incorporación del enfoque de género en una política concreta de comunicación
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal vinculado profesionalmente al ámbito de la comunicación aprenda a integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, de forma que se garantice que sus intervenciones tengan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal de Gobierno de Navarra que diseña políticas de comunicación institucionales o que trabaja en materia de comunicación en los diferentes departamentos.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Instrumentos internacionales, estatales y forales que aborden la igualdad de género en el ámbito de la comunicación.</li><li>▶ Planes, proyectos y programas del ámbito de la comunicación aborden la igualdad de género.</li><li>▶ Guías y manuales. Guía sobre Estrategias de comunicación incluyente. El Género como Prioridad (Gobierno de Navarra, 2007).</li><li>▶ Estadísticas</li><li>▶ Noticias</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MANDATOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PARA EL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende identificar los mandatos relacionados con la igualdad de género que desde el ámbito de comunicación se tiene la obligación de integrar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas. Para ello, se pretenden analizar tanto los mandatos contemplados en la legislación específica de igualdad, como los de igualdad que se deriven de las normas específicas del ámbito de la comunicación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entender el papel de la comunicación para el cambio de valores hacia la igualdad</li> <li>▶ Aprender a identificar los diferentes mandatos normativos y programáticos que les competen y cómo esos mandatos impactan en las políticas de comunicación.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El papel de la comunicación para el cambio de valores hacia la igualdad</li> <li>2. Marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico de comunicación. Tipología de medidas derivadas de los mandatos.</li> <li>3. Vinculación entre los mandatos normativos y las directrices o líneas generales de la política de comunicación de Gobierno de Navarra.</li> <li>4. Breve identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito de comunicación en la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres y hacer más efectivos los mandatos normativos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica. A partir de la exposición de los contenidos teóricos necesarios para centrar la actividad, el alumnado trabajará en la localización de la legislación de aplicación y en los programas que guían sus actuaciones para la identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad que se recogen en ellos y, una vez identificada su tipología, reflexionar si en sus hábitos de trabajo para desarrollar su política se están contemplando dichos mandatos.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES MÁS RELEVANTES EN EL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN Y DE LOS FACTORES QUE LAS GENERAN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad se centra en la reflexión sobre la importancia de identificar las desigualdades de género como elemento esencial para poder incorporar la perspectiva de género en las políticas de comunicación y la información, metodología y herramientas necesarias para realizar dicha identificación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identificar las desigualdades de género existentes en el ámbito de comunicación.</li> <li>▶ Analizar, desde la teoría de género, las raíces de las desigualdades y poder integrar en sus políticas y programaciones las medidas necesarias para reducirlas y avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de los factores más relevantes que hay que tener en cuenta en las políticas de comunicación, incluida la publicidad, para realizar un análisis de género: las diferencias en la comunicación de mujeres y hombres (formatos, tiempos, frecuencia, canales y medios, fijación de la atención e interés, etc.), estereotipos sexistas en materia de comunicación (lenguaje, imágenes, representaciones de mujeres y hombres, visibilización en la comunicación de los intereses, opiniones y necesidades de mujeres y hombres, etc.) y violencia simbólica a través de la comunicación.</li> <li>2. Identificación de brechas y discriminaciones de género a partir de los factores identificados: Los diferentes impactos comunicativos recibidos por mujeres y hombres, la brecha digital de género, la comunicación sexista, las desigualdades que genera la falta de diversificación de canales, medios y formatos de información y difusión, la representación no paritaria en acciones de comunicación (por ejemplo, en una mesa redonda), etc.</li> <li>3. Tratamiento de la información. Técnicas, herramientas y pautas para el análisis de la información. Incorporación del enfoque de género en los objetivos en las acciones de comunicación, incorporación de la variable sexo de forma transversal a la recogida de información sobre comunicación y la elaboración de indicadores de género.</li> <li>4. Papel de las y los profesionales del ámbito de la comunicación de Gobierno de Navarra y de otras entidades vinculadas a Gobierno de Navarra en materia de comunicación en la reducción de las desigualdades.</li> <li>5. Análisis de una buena práctica en el ámbito de la comunicación de Navarra, por su impacto positivo para la igualdad, a partir de los aprendizajes de la unidad.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	A partir de la identificación de los factores que hay que tener en cuenta para incorporar el enfoque de género en la comunicación, el alumnado trabajará en la búsqueda de información pertinente al género, y en su tratamiento y análisis en el marco interpretativo de la teoría de género, para facilitar la enumeración de las principales desigualdades. Se propone finalizar la unidad con el análisis y puesta en valor de una experiencia práctica impulsada desde Gobierno de Navarra que incida positivamente en la igualdad, para que la formación tenga un enfoque posibilista y orientado al cambio.
<b>DURACIÓN</b>	4 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA POLÍTICA CONCRETA DE COMUNICACIÓN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretenden consolidar los aprendizajes adquiridos identificando, a través del análisis de una política concreta, los cambios que han de realizarse para que ésta integre la perspectiva de género. Así, una vez analizados los marcos, los mandatos e identificadas las desigualdades de género en el ámbito de la comunicación y sus consecuencias, este aprendizaje se aplica de forma práctica y se transfiere a una política concreta del ámbito de la comunicación.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para programar sus intervenciones dando respuesta a los mandatos normativos y a las desigualdades detectadas en su ámbito, integrando la perspectiva de género y garantizando un impacto de género positivo.</li> <li>▶ Hacer propuestas de cambio en la manera de abordar las políticas públicas de comunicación.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de género de una política concreta de comunicación de Gobierno de Navarra.</li> <li>2. Identificación de propuestas de mejora concretas para reducir y eliminar las desigualdades y discriminaciones de género detectadas en el análisis, por tipología de medidas (transversales y acciones positivas) y relacionadas con los contenidos de la política analizada y los procedimientos o procesos puestos en marcha para su despliegue.</li> <li>3. Síntesis y recopilación de aprendizajes: del enfoque de género en una política de comunicación, al enfoque de género en la comunicación de Gobierno de Navarra. El carácter transversal y transferible de los conocimientos adquiridos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>La unidad tiene una metodología práctica y se basa en el trabajo conjunto en torno a un proyecto concreto. Así, la propuesta consiste en trabajar de forma grupal en torno a una política del área, para su contraste y mejora conjunta, desde un análisis de género. De forma previa a la sesión, pero como parte del curso, se decidirá conjuntamente con el grupo la política en torno a la que se va a trabajar, para poder recopilar de forma previa información relevante sobre la misma, con el objeto de que en la sesión presencial ésta se pueda utilizar.</p> <p>La persona responsable de facilitar esta formación dará pautas al grupo, para estructurar y ordenar el análisis. Al finalizar la sesión se realizará una síntesis final, que ponga en valor los aprendizajes adquiridos y su carácter transformador.</p>
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

## CURSO III.XI. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE JUSTICIA E INTERIOR

<b>NIVEL</b>	III. Sectorial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Este curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para que el personal que desarrolla sus funciones en el ámbito de justicia e interior integre la perspectiva de género de manera específica en las políticas que son de su competencia. De esta forma, se generan las condiciones para que todos los asuntos relacionados tanto con la seguridad pública, como con las emergencias y con el acceso a la justicia desde el sistema público, tengan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres y en el desarrollo humano sostenible.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<p><b>U.D. 1.</b> Identificación de los mandatos normativos específicos de igualdad para el ámbito de justicia e interior.</p> <p><b>U.D. 2.</b> Identificación de las desigualdades y discriminaciones más relevantes en el ámbito de justicia e interior y de los factores que las generan.</p> <p><b>U.D. 3.</b> Incorporación del enfoque de género en una política concreta de justicia e interior.</p>
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal vinculado profesionalmente al ámbito de justicia e interior aprenda a integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, de forma que se garantice que sus intervenciones tengan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal de Gobierno de Navarra que trabaja en el ámbito sectorial de justicia e interior, incluida la Agencia Navarra de Emergencias y la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Instrumentos internacionales, estatales y forales que aborden la igualdad de género en el ámbito de justicia e interior.</li><li>▶ Planes, proyectos y programas del ámbito de justicia e interior que aborden la igualdad de género.</li><li>▶ Guías y manuales.</li><li>▶ Estadísticas</li><li>▶ Noticias</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MANDATOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PARA EL ÁMBITO DE JUSTICIA E INTERIOR</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende identificar los mandatos relacionados con la igualdad de género que desde el ámbito de justicia e interior se tiene la obligación de integrar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas. Para ello, se pretenden analizar tanto los mandatos contemplados en la legislación específica de igualdad, como los de igualdad que se deriven de las normas específicas del ámbito de justicia e interior.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aprender a identificar los diferentes mandatos normativos y programáticos que les competen y cómo esos mandatos impactan en las políticas desplegadas desde justicia e interior.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico en materia de justicia e interior. Tipología de medidas derivadas de los mandatos.</li> <li>2. Vinculación entre los mandatos normativos y las directrices o líneas generales de la política de Gobierno de Navarra en el ámbito sectorial de justicia e interior.</li> <li>3. Breve identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito sectorial de justicia e interior sobre la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres y hacer más efectivos los mandatos normativos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica. A partir de la exposición de los contenidos teóricos necesarios para centrar la actividad, el alumnado trabajará en la localización de la legislación de aplicación y en los programas que guían sus actuaciones, para la identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad que se recogen en ellos y, una vez identificada su tipología, poder reflexionar sobre si en sus hábitos de trabajo para desarrollar su política se están contemplando dichos mandatos.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES MÁS RELEVANTES EN EL ÁMBITO DE JUSTICIA E INTERIOR Y DE LOS FACTORES QUE LAS GENERAN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad se centra en la reflexión sobre la importancia de identificar las desigualdades de género como elemento esencial para poder incorporar la perspectiva de género en las políticas de justicia e interior.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<p>Que el alumnado sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identificar las desigualdades de género existentes en el ámbito de justicia e interior.</li> <li>▶ Analizar, desde la teoría de género, las raíces de las desigualdades y poder integrar en sus políticas y programaciones las medidas necesarias para reducirlas y avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de los factores más relevantes que hay que tener en cuenta en las políticas de justicia e interior para realizar un análisis de género. Por ejemplo, las características del acceso de las mujeres a la justicia gratuita, por partido judicial, el abordaje de la violencia contra las mujeres desde el servicio público de justicia, la integración en las políticas de seguridad pública de la prevención y atención a la violencia contra las mujeres, la influencia de la socialización y de los roles de género en los comportamiento positivos y negativos en materia de seguridad ciudadana, en los tipos de delitos, en las conductas de riesgo, en la velocidad en la conducción y el riesgo de accidentes, etc.</li> <li>2. Identificación de brechas, discriminaciones o cuestiones sensibles al género a partir de los factores identificados: Diferencias de género en la percepción de la seguridad y en la percepción de las normas, falta de participación de las mujeres en el modelo establecido de seguridad pública, androcentrismo en los valores predominantes en seguridad pública y en las campañas de comunicación que se realizan en este ámbito, etc.</li> <li>3. Tratamiento de la información. Técnicas, herramientas y pautas para el análisis de la información. Incorporación de la variable sexo de forma transversal a la recogida de información sobre justicia e interior y elaboración de indicadores de género.</li> <li>4. Papel de las y los profesionales del ámbito de justicia e interior de Gobierno de Navarra y de otras entidades vinculadas a Gobierno de Navarra en materia de justicia e interior en la reducción de las desigualdades.</li> <li>5. Análisis de una buena práctica en el ámbito de justicia e interior de Gobierno de Navarra, por su impacto positivo para la igualdad, a partir de los aprendizajes de la unidad.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>A partir de la identificación de los factores que hay que tener en cuenta para incorporar el enfoque de género en la comunicación, el alumnado trabajará en la búsqueda de información pertinente al género, y en su tratamiento y análisis en el marco interpretativo de la teoría de género, para facilitar la enumeración de las principales desigualdades.</p> <p>Se propone finalizar la unidad con el análisis y puesta en valor de una experiencia práctica impulsada desde Gobierno de Navarra que incida positivamente en la igualdad, para que la formación tenga un enfoque posibilista y orientado al cambio.</p>
<b>DURACIÓN</b>	4 horas



<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA POLÍTICA CONCRETA DE JUSTICIA E INTERIOR</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretenden consolidar los aprendizajes adquiridos identificando, a través del análisis de una política concreta, los cambios que han de realizarse para que ésta integre la perspectiva de género. Así, una vez analizados los marcos, los mandatos e identificadas las desigualdades de género en el ámbito de justicia e interior y sus consecuencias, este aprendizaje se aplica de forma práctica y se transfiere a una política concreta del ámbito de justicia e interior.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para programar sus intervenciones dando respuesta a los mandatos normativos y a las desigualdades detectadas en su ámbito, integrando la perspectiva de género y garantizando un impacto de género positivo.</li> <li>▶ Hacer propuestas de cambio en la manera de abordar las políticas públicas de justicia e interior.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de género de una política concreta de justicia e interior de Gobierno de Navarra (la política se elegirá en función del grupo de profesionales que asistan a la formación).</li> <li>2. Identificación de propuestas de mejora concretas para reducir y eliminar las desigualdades y discriminaciones de género detectadas en el análisis, por tipología de medidas (transversales y acciones positivas) y relacionadas con los contenidos de la política analizada y los procedimientos o procesos puestos en marcha para su despliegue.</li> <li>3. Síntesis y recopilación de aprendizajes: del enfoque de género en una política de justicia e interior, al enfoque de género en las políticas de justicia e interior de Gobierno de Navarra. El carácter transversal y transferible de los conocimientos adquiridos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>La unidad tiene una metodología práctica y se basa en el trabajo conjunto en torno a un proyecto concreto. Así, la propuesta consiste en trabajar de forma grupal en torno a una política del área, para su contraste y mejora conjunta, desde un análisis de género. De forma previa a la sesión, pero como parte del curso, se decidirá conjuntamente con el grupo la política en torno a la que se va a trabajar, para poder recopilar de forma previa información relevante sobre la misma, con el objeto de que en la sesión presencial ésta se pueda utilizar.</p> <p>La persona responsable de facilitar esta formación dará pautas al grupo, para estructurar y ordenar el análisis. Al finalizar la sesión se realizará una síntesis final, que ponga en valor los aprendizajes adquiridos y su carácter transformador.</p>
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

## CURSO III.XII. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES DE DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE

<b>NIVEL</b>	III. Sectorial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Este curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para que el personal que desarrolla sus funciones en el ámbito de desarrollo rural y medio ambiente integre la perspectiva de género de manera específica en las políticas que son de su competencia. De esta forma, se generan las condiciones para que todos los asuntos relacionados con la agricultura, la ganadería, la alimentación, el desarrollo rural, la ordenación del territorio y urbanismo, así como la protección, conservación, gestión e información del medio ambiente, entre otras áreas, promuevan el desarrollo humano sostenible y la participación de las mujeres.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Identificación de los mandatos normativos específicos de igualdad para el ámbito de desarrollo rural y medio ambiente. <b>U.D. 2.</b> Identificación de las desigualdades y discriminaciones más relevantes en el ámbito de desarrollo rural y medio ambiente y de los factores que las generan. <b>U.D. 3.</b> Incorporación del enfoque de género en una política concreta de desarrollo rural y medio ambiente.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal vinculado profesionalmente al ámbito de desarrollo rural y medio ambiente aprenda a integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, de forma que se garantice que sus intervenciones tengan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal de Gobierno de Navarra que trabaja en el ámbito sectorial de desarrollo rural y medio ambiente.
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Instrumentos internacionales, estatales y forales que aborden la igualdad de género en el ámbito de desarrollo rural y medio ambiente.</li><li>▶ Planes, proyectos y programas del ámbito de desarrollo rural y medio ambiente que aborden la igualdad de género.</li><li>▶ Guías y manuales.</li><li>▶ Estadísticas. Consultar el Observatorio Agrario y los planes de estadísticas e Indicadores sectoriales de desarrollo rural y medio ambiente (disponibles en la web).</li><li>▶ Noticias</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MANDATOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PARA EL ÁMBITO DE DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende identificar los mandatos relacionados con la igualdad de género que desde el ámbito de desarrollo rural y medio ambiente se tiene la obligación de integrar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas. Para ello, se pretenden analizar tanto los mandatos contemplados en la legislación específica de igualdad, como los de igualdad que se deriven de las normas específicas del ámbito de desarrollo rural y medio ambiente.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aprender a identificar los diferentes mandatos normativos y programáticos que les competen y cómo esos mandatos impactan en las políticas desplegadas desde desarrollo rural y medio ambiente.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico en materia de desarrollo rural y medio ambiente. Qué significa que la igualdad entre mujeres y hombres sea un principio horizontal de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos. Tipología de medidas derivadas de los mandatos.</li> <li>2. Vinculación entre los mandatos normativos y las directrices o líneas generales de la política de Gobierno de Navarra en el ámbito sectorial de desarrollo rural y medio ambiente.</li> <li>3. Breve identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito sectorial de desarrollo rural y medio ambiente sobre la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres y hacer más efectivos los mandatos normativos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica. A partir de la exposición de los contenidos teóricos necesarios para centrar la actividad, el alumnado trabajará en la localización de la legislación de aplicación y en los programas que guían sus actuaciones, para la identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad que se recogen en ellos y, una vez identificada su tipología, poder reflexionar sobre si en sus hábitos de trabajo para desarrollar su política se están contemplando dichos mandatos.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES MÁS RELEVANTES EN EL ÁMBITO DE DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE Y DE LOS FACTORES QUE LAS GENERAN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad se centra en la reflexión sobre la importancia de identificar las desigualdades de género como elemento esencial para poder incorporar la perspectiva de género en las políticas de desarrollo rural y medio ambiente.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<p>Que el alumnado sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identificar las desigualdades de género existentes en el ámbito del desarrollo rural y medio ambiente.</li> <li>▶ Analizar, desde la teoría de género, las raíces de las desigualdades y poder integrar en sus políticas y programaciones las medidas necesarias para reducirlas y avanzar hacia un desarrollo humano sostenible con enfoque de género.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El significado de integrar el enfoque de género en el desarrollo rural y el medio ambiente. La sostenibilidad de la vida como núcleo de las políticas de desarrollo rural y medio ambiente.</li> <li>2. Identificación de los factores más relevantes que hay que tener en cuenta en las políticas de desarrollo rural y medio ambiente para realizar un análisis de género. Por ejemplo, división sexual del trabajo y naturalización de relaciones y roles de género (feminización de los trabajos de cuidados), cómo inciden la socialización de género y las diferencias de situación y posición de mujeres y hombres en el acceso y control de recursos (naturales, económicos, políticos, sociales, de tiempo y de espacio) y en los hábitos de consumo (agua, energía, alimentos, tratamiento residuos, movilidad y uso transporte), etc.</li> <li>3. Identificación de brechas, discriminaciones o cuestiones sensibles al género a partir de los factores identificados: diferente valoración y reconocimiento de las mujeres y de sus trabajos en el medio rural, brechas relacionadas con el empleo de las mujeres en el medio rural, masculinización del empresariado rural, brechas relacionadas con la movilidad de las mujeres y sus consecuencias (desarraigo), intensificación de la brecha salarial, planificación del territorio sin tener en cuenta los diferentes usos que le dan a los espacios mujeres y hombres, planificación y gestión del transporte sin tener en cuenta las necesidades de toda la población, falta de participación de las mujeres en las políticas de desarrollo rural y medioambiente (sujetos pasivos en las estrategias de desarrollo, planificación urbanística y desarrollo sostenible del medio ambiente), etc.</li> <li>4. Tratamiento de la información. Técnicas, herramientas y pautas para el análisis de la información. Incorporación de la variable sexo de forma transversal a la recogida de información sobre desarrollo rural y medio ambiente y elaboración de indicadores de género.</li> <li>5. Papel de las y los profesionales del ámbito de desarrollo rural y medio ambiente de Gobierno de Navarra y de otras entidades vinculadas a Gobierno de Navarra en materia de desarrollo rural y medio ambiente, como los Grupos de Acción Local, en la reducción de las desigualdades.</li> <li>6. Análisis de una buena práctica en el ámbito de desarrollo rural y medio ambiente de Gobierno de Navarra, por su impacto positivo para la igualdad, a partir de los aprendizajes de la unidad.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>A partir de la identificación de los factores que hay que tener en cuenta para incorporar el enfoque de género en el desarrollo rural y medio ambiente, el alumnado trabajará en la búsqueda de información pertinente al género, y en su tratamiento y análisis en el marco interpretativo de la teoría de género, para facilitar la enumeración de las principales desigualdades.</p> <p>Se propone finalizar la unidad con el análisis y puesta en valor de una experiencia práctica impulsada desde Gobierno de Navarra que incida positivamente en la igualdad, para que la formación tenga un enfoque posibilista y orientado al cambio.</p>
<b>DURACIÓN</b>	4 horas

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA POLÍTICA CONCRETA DE DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretenden consolidar los aprendizajes adquiridos identificando, a través del análisis de una política concreta, los cambios que han de realizarse para que ésta integre la perspectiva de género. Así, una vez analizados los marcos, los mandatos e identificadas las desigualdades de género en el ámbito de desarrollo rural y medio ambiente y sus consecuencias, este aprendizaje se aplica de forma práctica y se transfiere a una política concreta de este ámbito.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para programar sus intervenciones dando respuesta a los mandatos normativos y a las desigualdades detectadas en su ámbito, integrando la perspectiva de género y garantizando un impacto de género positivo.</li> <li>▶ Hacer propuestas de cambio en la manera de abordar las políticas públicas de desarrollo rural y medio ambiente.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de género de una política concreta de desarrollo rural y medio ambiente de Gobierno de Navarra (la política se elegirá en función del grupo de profesionales que asistan a la formación).</li> <li>2. Identificación de propuestas de mejora concretas para reducir y eliminar las desigualdades y discriminaciones de género detectadas en el análisis, por tipología de medidas (transversales y acciones positivas) y relacionadas con los contenidos de la política analizada y los procedimientos o procesos puestos en marcha para su despliegue.</li> <li>3. Síntesis y recopilación de aprendizajes: del enfoque de género en una política de desarrollo rural y medio ambiente, al enfoque de género en las políticas de desarrollo rural y medio ambiente de Gobierno de Navarra. El carácter transversal y transferible de los conocimientos adquiridos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>La unidad tiene una metodología práctica y se basa en el trabajo conjunto en torno a un proyecto concreto. Así, la propuesta consiste en trabajar de forma grupal en torno a una política del área, para su contraste y mejora conjunta, desde un análisis de género. De forma previa a la sesión, pero como parte del curso, se decidirá conjuntamente con el grupo la política en torno a la que se va a trabajar, para poder recopilar de forma previa información relevante sobre la misma, con el objeto de que en la sesión presencial ésta se pueda utilizar.</p> <p>La persona responsable de facilitar esta formación dará pautas al grupo, para estructurar y ordenar el análisis. Al finalizar la sesión se realizará una síntesis final, que ponga en valor los aprendizajes adquiridos y su carácter transformador.</p>
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

## CURSO III.XIII. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE DESARROLLO ECONÓMICO

<b>NIVEL</b>	III. Sectorial
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Este curso pretende proporcionar los conocimientos necesarios para que el personal que desarrolla sus funciones en el ámbito del desarrollo económico, incluido el fomento de la actividad empresarial, integre la perspectiva de género de manera específica en las políticas que son de su competencia. De esta forma se contribuye a que el modelo de desarrollo económico y competitividad tenga un impacto positivo en la igualdad.
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>	<b>U.D. 1.</b> Identificación de los mandatos normativos específicos de igualdad para el ámbito sectorial de desarrollo económico. <b>U.D. 2.</b> Identificación de las desigualdades y discriminaciones más relevantes en el ámbito del desarrollo económico y de los factores que las generan. <b>U.D. 3.</b> Incorporación del enfoque de género en una política concreta de desarrollo económico.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Que el personal vinculado profesionalmente al ámbito de desarrollo económico, empresarial y de trabajo aprenda a integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, de forma que se garantice que sus intervenciones tengan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>PÚBLICO DESTINATARIO</b>	Personal de Gobierno de Navarra que trabaja en el ámbito sectorial de desarrollo económico
<b>MODALIDAD Y REQUISITOS</b>	Presencial
<b>DURACIÓN</b>	10 horas
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Instrumentos internacionales, estatales y forales que aborden la igualdad de género en el ámbito del desarrollo económico.</li><li>▶ Planes, proyectos y programas del ámbito de desarrollo económico que aborden la igualdad de género.</li><li>▶ Guías y manuales.</li><li>▶ Estadísticas y noticias.</li></ul>

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MANDATOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PARA EL ÁMBITO SECTORIAL DE DESARROLLO ECONÓMICO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta Unidad se pretende identificar los mandatos relacionados con la igualdad de género que desde el ámbito del desarrollo económico se tiene la obligación de integrar en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas. Para ello, se pretenden analizar tanto los mandatos contemplados en la legislación específica de igualdad, como los de igualdad que se deriven de las normas específicas del ámbito de desarrollo económico.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aprender a identificar los diferentes mandatos normativos y programáticos que les competen y cómo esos mandatos impactan en las políticas desplegadas desde desarrollo económico.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Marco normativo y programático de igualdad de género, general y específico en materia de desarrollo económico. Tipología de medidas derivadas de los mandatos.</li> <li>2. Vinculación entre los mandatos normativos y las directrices o líneas generales de la política económica de Gobierno de Navarra.</li> <li>3. Breve identificación de espacios y/o estructuras institucionales para asesorar al ámbito sectorial de desarrollo económico sobre la incorporación del enfoque de género en sus políticas, incrementar su incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres y hacer más efectivos los mandatos normativos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	Esta unidad didáctica se desarrolla con una metodología fundamentalmente práctica. A partir de la exposición de los contenidos teóricos necesarios para centrar la actividad, el alumnado trabajará en la localización de la legislación de aplicación y en los programas que guían sus actuaciones, para la identificación de los mandatos normativos y programáticos de igualdad que se recogen en ellos y, una vez identificada su tipología, poder reflexionar sobre si en sus hábitos de trabajo para desarrollar su política se están contemplando dichos mandatos.
<b>DURACIÓN</b>	1 hora

<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES MÁS RELEVANTES EN EL ÁMBITO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y DE LOS FACTORES QUE LAS GENERAN</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Esta Unidad se centra en la reflexión sobre la importancia de identificar las desigualdades de género como elemento esencial para poder incorporar la perspectiva de género en las políticas de desarrollo económico.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	<p>Que el alumnado sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identificar las desigualdades de género existentes en el ámbito del desarrollo económico.</li> <li>▶ Analizar, desde la teoría de género, las raíces de las desigualdades y poder integrar en sus políticas y programaciones las medidas necesarias para reducirlas y avanzar hacia una economía que promueva el desarrollo humano sostenible con enfoque de género.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El significado de integrar el enfoque de género en el desarrollo económico. El conflicto capital-vida y la sostenibilidad de la vida como finalidad de las políticas de desarrollo económico.</li> <li>2. Identificación de los factores más relevantes que hay que tener en cuenta en las políticas de desarrollo económico para realizar un análisis de género. Por ejemplo, la división sexual del trabajo y la participación y visibilidad de las mujeres en la economía, los valores y modelos laborales que se vinculan con el crecimiento económico y la competitividad o la situación y posición de las mujeres ante el emprendizaje, la economía social y la internacionalización de la actividad económica.</li> <li>3. Identificación de brechas, discriminaciones o cuestiones sensibles al género a partir de los factores identificados: modelo androcéntrico de desarrollo económico y centralidad de la actividad económica remunerada en los proyectos vitales, menor participación de las mujeres en el empleo y en las acciones de fomento de la actividad empresarial, diferente motivación para el emprendizaje en mujeres y hombres, sesgos de género en la precariedad laboral y en las políticas de austeridad, mayor vulnerabilidad de las mujeres para integrarse al mercado laboral y privatización de sectores tradicionalmente femeninos, etc.</li> <li>4. Tratamiento de la información. Técnicas, herramientas y pautas para el análisis de la información. Incorporación de la variable sexo de forma transversal a la recogida de información sobre desarrollo económico y elaboración de indicadores de género.</li> <li>5. Papel de las y los profesionales del ámbito de desarrollo económico de Gobierno de Navarra y de otras entidades vinculadas a Gobierno de Navarra en esta materia en la reducción de las desigualdades.</li> <li>6. Análisis de una buena práctica en el ámbito de desarrollo económico de Gobierno de Navarra, por su impacto positivo para la igualdad, a partir de los aprendizajes de la unidad.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>A partir de la identificación de los factores que hay que tener en cuenta para incorporar el enfoque de género en el desarrollo económico, el alumnado trabajará en la búsqueda de información pertinente al género, y en su tratamiento y análisis en el marco interpretativo de la teoría de género, para facilitar la enumeración de las principales desigualdades.</p> <p>Se propone finalizar la unidad con el análisis y puesta en valor de una experiencia práctica impulsada desde Gobierno de Navarra que incida positivamente en la igualdad, para que la formación tenga un enfoque posibilista y orientado al cambio.</p>
<b>DURACIÓN</b>	4 horas



<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA POLÍTICA CONCRETA DE DESARROLLO ECONÓMICO</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	Con esta unidad se pretenden consolidar los aprendizajes adquiridos identificando, a través del análisis de una política concreta, los cambios que han de realizarse para que ésta integre la perspectiva de género. Así, una vez analizados los marcos, los mandatos e identificadas las desigualdades de género en el ámbito de desarrollo económico y sus consecuencias, este aprendizaje se aplica de forma práctica y se transfiere a una política concreta del ámbito.
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>	Que el alumnado sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comprender y obtener la capacitación necesaria para programar sus intervenciones dando respuesta a los mandatos normativos y a las desigualdades detectadas en su ámbito, integrando la perspectiva de género y garantizando un impacto de género positivo.</li> <li>▶ Hacer propuestas de cambio en la manera de abordar las políticas públicas de desarrollo económico.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de género de una política concreta de desarrollo económico de Gobierno de Navarra (la política se elegirá en función del grupo de profesionales que asistan a la formación).</li> <li>2. Identificación de propuestas de mejora concretas para reducir y eliminar las desigualdades y discriminaciones de género detectadas en el análisis, por tipología de medidas (transversales y acciones positivas) y relacionadas con los contenidos de la política analizada y los procedimientos o procesos puestos en marcha para su despliegue.</li> <li>3. Síntesis y recopilación de aprendizajes: del enfoque de género en una política de desarrollo económico, al enfoque de género en las políticas de desarrollo económico de Gobierno de Navarra. El carácter transversal y transferible de los conocimientos adquiridos.</li> </ol>
<b>OBSERVACIONES DIDÁCTICAS</b>	<p>La unidad tiene una metodología práctica y se basa en el trabajo conjunto en torno a un proyecto concreto. Así, la propuesta consiste en trabajar de forma grupal en torno a una política del área, para su contraste y mejora conjunta, desde un análisis de género. De forma previa a la sesión, pero como parte del curso, se decidirá conjuntamente con el grupo la política en torno a la que se va a trabajar, para poder recopilar de forma previa información relevante sobre la misma, con el objeto de que en la sesión presencial ésta se pueda utilizar.</p> <p>La persona responsable de facilitar esta formación dará pautas al grupo, para estructurar y ordenar el análisis. Al finalizar la sesión se realizará una síntesis final, que ponga en valor los aprendizajes adquiridos y su carácter transformador.</p>
<b>DURACIÓN</b>	5 horas

## 10. SISTEMA DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL ITINERARIO

El itinerario formativo para la aplicación de la Igualdad de género en las políticas públicas está concebido como un plan general de formación y capacitación para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en la ACFN, estableciendo una serie de niveles y ámbitos de aprendizaje que implica, de un modo u otro, al conjunto del personal de esta administración. Su implementación requiere, pues, de una rigurosa y adecuada planificación que garantice el cumplimiento eficaz de los objetivos que se propone.

Con el sistema de gestión del itinerario se pretende generar las condiciones mínimas y necesarias para su aplicación progresiva. En este se define la estrategia concreta para su puesta en marcha y ejecución, por lo que se señalan los distintos aspectos o elementos que han de tenerse en cuenta para aproximarse a la consecución de sus objetivos y resultados. Estos son de diversa índole y están dirigidos a grupos, personas o colectivos distintos.

En este modelo de gestión los instrumentos clave son:

- ▶ Premisas básicas
  - ▶ Órganos implicados, mecanismos de coordinación para la planificación y responsabilidades en la ejecución.
  - ▶ Recomendaciones para una implantación efectiva del itinerario
- 
- ▶ **PREMISAS BÁSICAS**
    - ⇒ La aplicación de la transversalidad de género a las políticas públicas exige nuevas formas de ver y de abordar las políticas públicas que requieren de la adquisición de nuevas competencias.
    - ⇒ La implantación del itinerario genera procesos de aprendizaje complejos -cambio de valores, cuestionamiento de hábitos y rutinas-.
    - ⇒ La oferta formativa ha de generarse como respuesta a una prioridad clara que vela por alinear la actividad pública con la normativa vigente.
    - ⇒ Ha de reforzarse la comunicación y difusión del itinerario entre el conjunto de la plantilla de modo que se conozcan los objetivos cuantitativos de formación que desde la ACFN se pretenden conseguir.
    - ⇒ Para estimular e incentivar la participación en formación para la igualdad las acciones formativas o los cursos derivados de este itinerario estarán fuera de la oferta general de cursos, de manera que no vaya en detrimento de otro tipo de aprendizajes y se evite al personal la elección entre distintas formaciones.
    - ⇒ En el contexto de la efectividad y rendición de cuentas, anualmente se elaborará un informe que refleje la formación realizada por cada departamento, con el compromiso adquirido y su grado de cumplimiento, reflejando datos desagregados por sexo, edad y ámbito profesional.

## ► ÓRGANOS IMPLICADOS, MECANISMOS DE COORDINACIÓN PARA LA PLANIFICACIÓN Y RESPONSABILIDADES EN LA EJECUCIÓN.

En este apartado se analizan los distintos agentes implicados en la implantación del itinerario, el papel que juegan y sus responsabilidades en la aplicación del mismo.

Cuatro son los órganos implicados en la planificación y despliegue del itinerario y que en conjunto completan las responsabilidades y funciones que han de asumirse para un desarrollo eficaz del mismos. Estas son:

**La Comisión Interdepartamental<sup>2</sup>**, quien garantiza el compromiso político-técnico del Gobierno y en esa medida asume la máxima responsabilidad respecto a la puesta en marcha e implantación del Itinerario. En ella se presentará la oferta formativa anual.

**El INAI/NABI:** realiza la coordinación general del proceso y presenta anualmente las prioridades y el objetivo cuantitativo en materia de formación en igualdad a la comisión Interdepartamental y presenta su seguimiento y evaluación. Pondrá a disposición de los departamentos -junto con el INAP- un listado de docentes y/o posibles estructuras de formación.

**El INAP:** realiza la oferta formativa anual y la logística -técnica y presupuestaria- que la hace posible. Elaborará una oferta propia anual, teniendo en cuenta los mandatos surgidos en la comisión y garantizará las homologaciones, siempre que se adecuen a los contenidos del itinerario, que los Departamentos puedan demandar. Pondrá a disposición de los departamentos -junto con el INAI/NABI- un listado de docentes y/o posibles estructuras de formación.

**LOS DEPARTAMENTOS:** le corresponde a cada Departamento, a través de los servicios responsables del diseño y abordaje de la formación de profesionales, garantizar la planificación, ejecución y seguimiento anual de su oferta formativa. La oferta se definirá con el apoyo de la Unidad de Igualdad. Serán tareas departamentales: la definición de las acciones formativas prioritarias por Departamento, la previsión del presupuesto anual necesario para su plan formativo, la formulación de objetivos cuantitativos anuales, la definición de los grupos de aprendizaje o designación concreta de personas para su participación en formación y la realización del seguimiento.

A continuación, se refleja en el grafico las relaciones entre los distintos agentes y su sistema de coordinación.

---

<sup>2</sup> Formada por la Presidenta del Gobierno, que ejerce la presidencia de la Comisión, la Consejera de RRCII, la Directora del INAI/NABI, la Dirección General de Comunicación y Relaciones Institucionales, la Dirección Gerencia del Servicio Navarro de Empleo/Nafar Lansare, la Dirección General de Inclusión y Protección Social, la Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, la Dirección General de Desarrollo Rural, Agricultura y Ganadería, la Dirección General de Educación, la Dirección General del Presupuesto, la Dirección General de Función Pública, la Dirección General de Justicia, la Dirección General de Interior, la Dirección Gerencia del Instituto Navarro de Deporte y Juventud, la Dirección Gerencia del Instituto de Salud Pública y Laboral, la Dirección Gerencia del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (SNS-O), la Subdirección de Promoción y Gestión y la Subdirección de Planificación y Programas del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.



Como se puede observar por la propia estructura del itinerario y las competencias propias en formación, las responsabilidades de la implantación del itinerario recaen, principalmente en el INAP como órgano competente en materia de formación en la ACFN y en el INAI/NABI como órgano competente en materia de igualdad, estos actúan como dos estructuras transversales que han de sostener la implantación del Itinerario. Posteriormente están los departamentos como estructuras instrumentales de formación, con responsabilidades diferentes, desde las personas responsables de formación en cada uno de ellos (grupo motor), apoyados en su gestión por las Unidades de Igualdad.

A continuación, se concretan en mayor medida las responsabilidades por niveles de formación según el itinerario pautado:

- ⇒ **El nivel inicial** o básico le corresponderá fundamentalmente al INAP y a los dispositivos de formación de Salud, Seguridad y Educación que, basándose en los objetivos y prioridades establecidas anualmente, programará los cursos que permitan conseguir los objetivos cuantitativos propuestos en el conjunto de la ACFN (ver homologación).

Los departamentos implicados en la aplicación del Plan de Acción de la Ley Foral 14/20125 para actuar contra la violencia hacia las mujeres en Navarra tendrán especial responsabilidad en formar a sus profesionales en el básico de violencia, en coordinación con INAP e INAI/NABI.

Finalmente, la temática de empoderamiento se coordinará entre INAI/NABI e INAP, por ser una línea estratégica del INAI/NABI el empoderamiento de las mujeres y estar alineado con otras acciones que se están acometiendo con este objetivo.

- ⇒ **Del nivel de especialización** en su modalidad de **gestión**, le corresponderá al INAP elaborar la oferta formativa que se ajuste a las prioridades señaladas por el INAI/NABI en la Comisión Interdepartamental o a petición propia de los Departamentos. Igualmente podrán organizar acciones formativas de este nivel los Departamentos en función de sus necesidades de gestión.

- ⇒ **Del nivel de especialización** en su modalidad **sectorial**, les corresponderán exclusivamente a los Departamentos siempre que estén alineadas con las prioridades establecidas por el INAI/NABI y la Comisión Interdepartamental. Podrán organizar sus propuestas formativas siempre que estén homologadas con el INAP.

## ► **RECOMENDACIONES PARA UNA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL ITINERARIO**

Se indican a continuación algunas claves para realizar, a largo plazo, una implantación eficaz y eficiente del itinerario.

**A) Modalidades de formación:** La aplicación del itinerario se prevé en tres modalidades formativas: la modalidad presencial, semi presencial y no presencial a través de teleformación.

- ⇒ La **modalidad presencial** se recomienda, en un primer momento, para las formaciones iniciales, tanto la básica en igualdad como las referidas a los temas de violencia. La interacción presencial, la metodología colaborativa y la producción grupal son dos elementos claves para el análisis y cuestionamiento de valores y creencias, entre iguales, que sin duda facilitan los cambios de posicionamiento y la transformación de los enfoques y la mirada necesaria para la aplicación de la perspectiva de género a las políticas públicas.

Esto no significa, no obstante, que a medio plazo y una vez consolidada la formación inicial presencial, no pueda combinarse con un sistema mixto -mayormente presencial y online-tutorizado que permita abordar los contenidos y aprendizajes de la formación inicial. Sin duda será la manera de garantizar el objetivo de formación básica al conjunto de la plantilla del ACFN.

La modalidad semipresencial y la teleformación, se recomiendan para los dos niveles de especialización.

- ⇒ La **modalidad semipresencial** permite sostener los beneficios y la motivación de la relación presencial y el contacto con el grupo, con el trabajo práctico individual, que facilita en mayor medida el aterrizaje y la aplicación práctica a cada realidad. En cualquier caso, esta modalidad siempre deberá contar con una tutorización que supervise el trabajo práctico y favorezca la puesta en común de saberes y aprendizajes, bien virtual o presencialmente.
- ⇒ Finalmente, la **modalidad de teleformación** se recomienda cuando ya existe una buena base de conocimiento y se puedan realizar trabajos, concretos, prácticos y guiados como el análisis de pertinencia de la política o programa, la identificación de mandatos precisos o la identificación de desigualdades y brechas de género en cada una de las políticas públicas.

No se descarta, sin embargo, que algunos cursos de especialización se deban realizar presencialmente, según convenga, bien por el tipo de colectivo al que va dirigido o cualquier otra razón que considere el órgano responsable de su programación.

**B) Número de cursos año y número de personas curso:** El número de cursos a programar anualmente va a depender de los recursos y presupuesto con el que se cuente. Una vez analizado el objetivo cuantitativo propuesto por los departamentos y el INAP, éste deberá contar, tanto con la oferta propia como la que le proponga el INAI/NABI o los departamentos, que también deberán contar con un presupuesto anual para formación en igualdad hasta que se lleguen a alcanzar los objetivos cuantitativos propuestos.

Los Departamentos podrán designar personal para participar anualmente en las formaciones organizadas en el INAP o formar equipos y solicitar una formación *ad hoc* para su personal de lagunas de las temáticas sugeridas en el Itinerario, que será homologada por el INAP.

En los primeros años de aplicación del Itinerario, se programará un mayor número de cursos de nivel inicial, ya que estos, como ya se ha expuesto, son cursos “llave” y previos para la realización de los niveles superiores.

Los de especialización de gestión serán la segunda tipología de cursos a programar, ya que de estos dependen las destrezas para modernizar los procedimientos administrativos. Antes de programar estos cursos se identificarán a las personas -que habiendo ya realizado cursos iniciales y acreditados - tienen los conocimientos básicos necesarios para poder participar.

**C) Planificación de la formación y asignación de recursos:** anualmente el INAI/NABI, en consonancia con el programa de trabajo con las unidades de igualdad (que a su vez se coordinarán con las personas responsables del diseño de formación de los departamentos), fija el tipo de especialidades que se priorizan para avanzar de un modo uniforme y homogéneo en la capacitación en materia de igualdad en la ACFN. Propuesta que como se ha indicado se elevará a Comisión Interdepartamental para su conocimiento.

Una vez aprobada y comunicada a los Departamentos, estos elaborarán su oferta formativa a través de las personas responsables de la organización de la formación, y reflejarán su previsión presupuestaria en el presupuesto general del Departamento.

**D) Seguimiento y registro de datos:** cada Departamento informará anualmente al INAI/NABI, y a la Comisión Interdepartamental del cumplimiento de los objetivos propuestos por ésta. Las personas responsables de formación en cada Departamento, que previamente se habrán coordinado con la Unidad de Igualdad del mismo realizarán el mapa de cobertura de capacitación que irá mostrando la progresión departamental en la adquisición de las competencias necesarias para trabajar aplicando un enfoque de género.

QUIEN	QUE	CUANDO
INAI/NABI	Solicita propuestas a Departamentos Elabora propuesta objetivos cuantitativos, especialidades Propone a Comisión Interdepartamental	Septiembre Octubre
Comisión Interdepartamental	Aprueba propuesta anual Comunica a los Departamentos	Octubre Noviembre
INAP/Departamentos	Prevén partida presupuestaria o reorganizan recursos formativos Elaboran oferta formativa anual Designan personal. Homologan cursos Rinden cuentas cumplimiento objetivos	Octubre Noviembre Enero Febrero/noviembre Octubre
Responsables de formación con apoyo de la Unidad igualdad	Seguimiento y elaboración de mapa de cobertura	Febrero /octubre

### E) Acreditación, homologación y política de precios

Todos los cursos que forman parte de este itinerario deberán acreditarse debidamente para que sean útiles a todos los efectos de promoción, traslados, etc., y se realizará según el sistema estandarizado del INAP o de los sistemas homologados de los distintos departamentos si los hubiera.

### F) Recomendaciones sobre el perfil docente e Informaciones metodológicas

El perfil docente, la selección adecuada de participantes -alumnado- y la metodología a utilizar forma parte del núcleo clave del éxito del itinerario. Por ello se indican breves apuntes al respecto con la intención de apoyar el trabajo de las personas responsables de la formación.

**El perfil docente:** el profesorado que se seleccione deberá tener conocimiento de la materia de la que se trate y en general probar y acreditar que tiene conocimientos en materia de género, políticas transversales de igualdad y su aplicación en la administración pública.

**Selección de participantes:** Como ya se ha comentado, no existen requisitos específicos para participar en el nivel inicial más que ser personal de la ACFN o sus empresas públicas. En los de especialización, sin embargo, se requerirá presentar justificante de haber aprovechado con éxito el curso básico. Una vez realizado éste se podrán realizar cuantos cursos se soliciten y permitan las normas internas del INAP. Conviene tener en cuenta que alguna persona ya cuenta con el conocimiento básico debido a formaciones anteriores por lo que deberán articularse las convalidaciones oportunas en los distintos dispositivos de formación.

**Informaciones metodológicas:** Con estas ideas básicas sobre metodología se pretende orientar al personal docente encargado de impartir los cursos que forman parte del itinerario. Las personas responsables de la formación podrán utilizarlas para hacérselo llegar al cuerpo docente o simplemente tenerlo en cuenta para la elección de los mismos.

Se propone como base metodológica del itinerario una metodología activa y participativa que rompa con el paradigma tradicional de formación, unidireccional de profesorado que enseña y alumnado que aprende.

La metodología participativa es una manera de generar procesos de aprendizaje que facilitan la construcción colectiva del conocimiento a través de la interacción e intercambio de información y vivencias. Contempla a las y los participantes que forman parte del proceso formativo en igualdad de condiciones, esto es, todo el mundo puede aprender y enseñar y reconoce como contenido formativo la experiencia personal.

Dado el tipo de aprendizajes que se proponen en este itinerario, de cuestionamiento de ideas y creencias, cambio de valores y actitudes, frente a estereotipos a menudo arraigados en la base del comportamiento, parece indicar que un marco adecuado de aprendizaje es aquel que permite el intercambio y el aprendizaje entre iguales. El trabajo grupal opera en este caso como agente de socialización para el cambio.

Uno de los aspectos clave de este marco metodológico será por lo tanto la interacción grupal, el papel activo que alumnado ha de jugar en el proceso de aprendizaje y el cambio de posición que el profesorado ha de adoptar como facilitador aprendizajes- haciendo del alumnado el protagonista de su aprendizaje-, adecuando los contenidos, actividades al nivel del grupo, y la método de trabajo en el aula, incorporando secuencias didácticas tipo: detección de ideas previas, experimentación o vivencia a través de algún ejercicio práctico, reflexión y puesta en común e identificación de conclusiones personales.

Las metodologías participativas requieren, además, un gran esfuerzo en secuenciación de contenidos y programación. Para ello han de tenerse en cuenta al menos las siguientes cuestiones:

- ⇒ Analizar el perfil y características del grupo: Se concretará el perfil del grupo (datos personales, académicos, motivaciones, actitudes y experiencias previas...) para adecuar la programación a las necesidades concretas de ese grupo.
- ⇒ Establecer las finalidades y objetivos del proceso formativo. Aunque generalmente están definidas, como en el caso que nos ocupa, es conveniente comprobar, en función del análisis anterior, si existen nuevas prioridades, o si se debe incidir con mayor o menor profundidad en algún aspecto en concreto, si es preciso trabajar la totalidad de los contenidos propuestos o no, en función del conocimiento previo del grupo destinatario.
- ⇒ Ordenar secuencialmente las unidades didácticas, seleccionar los medios y técnicas a emplear y temporalizar. La temporalización es otra de las claves en este marco metodológico, ya que los tiempos difieren mucho de las “impartición de clases tradicionales” donde no se da prácticamente voz al alumnado. En este sentido, la consideración temporal de las unidades didácticas, en el itinerario, solo son un ejemplo en el que poder basarse ya que finalmente el ritmo lo impondrá la realidad de cada grupo.



## ANEXO I: INTEGRANTES GRUPO MOTOR O DE CONTRASTE

Departamento	Servicio/Organismo	Participante
EDUCACIÓN	Servicio de evaluación, calidad, formación, igualdad y convivencia.	Aitor Lacasta Zubero; Pilar Mayo Falque
SALUD	Servicio de planificación evaluación y gestión del conocimiento	Victoria Garisoain Lerendegui
SALUD	Servicio de apoyo a la gestión clínica y continuidad asistencial de Atención primaria	Marian Nuin Villanueva; Pilar Abaurrea Leoz
SALUD	Servicio de área de recursos intermedios de Salud mental	Germán Jusué Erro
SALUD	Dirección de profesionales	Anabel Salcedo Condón
PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA, INTERIOR Y JUSTICIA	Escuela de seguridad y emergencias	Izaskun Cibiriain Ochotorena; Elena Navaz Pérez; Roncesvalles Jiménez de Miguel
PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA, INTERIOR Y JUSTICIA	Policía Foral	
PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA, INTERIOR Y JUSTICIA	Instituto Navarro de Administración Pública	Eva Zarranz Alli Puy Díaz Aznarez
PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA, INTERIOR Y JUSTICIA	Servicio de gestión de medios humanos y materiales	Peña Sanz Garrido
PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA, INTERIOR Y JUSTICIA	Servicio social de justicia	Jesús Jimenez de Luque Izaskun Gartzaron Zudaire
DERECHOS SOCIALES	Servicio de desarrollo de competencias profesionales Servicio Navarro de Empleo	Cruz Martínez Erausquin
RELACIONES CIUDADANAS E INSTITUCIONALES	Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua	Geno Ochando Ortiz Mariola Artuch Aguirre

